

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap sistem organisasi baik pemerintah maupun perusahaan swasta, melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Karyawan mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat ada program-program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keadaan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku berintikan pengabdian, kemajuan, tanggung jawab. Disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan kemajuan suatu perusahaan dengan memiliki tenaga kerja yang terampil, perusahaan telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek.

Dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang optimal dari karyawan, perusahaan membutuhkan budaya perusahaan yang menunjang hal tersebut. Budaya perusahaan dapat memberikan manfaat maksimal apabila perusahaan berhasil menanamkan nilai-nilai atau kebiasaan yang sama setiap karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan sehat untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hal ini tidak berbeda dengan apa yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Besar Yogyakarta. Terlebih lagi Kantor Pos Besar Yogyakarta merupakan kantor pos besar dan merupakan pusat dari kantor pos pembantu di kota Yogyakarta. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor utama meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara,2012). Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa akan sangat mempengaruhi sebuah perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia pada perusahaan adalah para karyawan. Karyawan disini merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dapat dikatakan bahwa kinerja yang tinggi dan baik akan memberikan profit bagi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuannya, sedangkan sebaliknya kinerja yang rendah dan buruk hanya akan memberikan kerugian bagi perusahaan dan tujuan tidak tercapai dengan baik. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia maka perusahaan harus dapat mengelola dan memanfaatkan SDM nya sebaik mungkin agar mempunyai kinerja yang tinggi dan baik. Menurut Torang (2013), kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pendukung dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain karyawan juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Penelitian ini akan membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang telah disebutkan. Namun, karena keterbatasan waktu dan tenaga, maka peneliti hanya akan meneliti tiga faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kompensasi dianggap penting karena, kebanyakan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dari kompensasi hasil kerjanya hitunglah orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan

hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya tunjangan-tunjangan dan asuransi yang memadai karyawan akan merasa betah dan nyaman terhadap pekerjaannya (Kasmir, 2016).

Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan yang diberikan atau jabatan diberikan kepada seseorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan. Menurut Lensufiie (2010), pemimpin dapat didefinisikan adalah seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan. Pemimpin disuatu organisasi, baik yang bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented* memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut (Fahmi, 2013).

Motivasi kerja menurut Suwanto dan Priansa (2011), menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan akan mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan.

Pengertian kinerja atau kualitas kerja menurut Mangkunegara (2010), adalah kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Menurut Bangun (2012), kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin, Mattalata, dan Hasmin (2016), dalam artikelnya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba*". Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Johannes, Adolfina, dan Taroreh (2016), dalam artikelnya yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala”*. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan, hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja agen.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizan (2015), dalam artikelnya yang berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Modernland Realty Tbk”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi. Selain itu juga ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Namun, tidak ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas masih didapatkan perbedaan hasil antara penelitian satu dengan yang lain. Sehingga peneliti merasa tertarik untuk menguji lebih lanjut masalah tersebut dengan mengambil judul, *“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di Kantor Pos Besar Yogyakarta)”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta?
4. Apakah kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis apakah kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Pos Besar Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia. Khususnya tentang efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.

3. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis dan dapat dijadikan bahan perbandingan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk memperoleh hasil penelitian yang tidak menyimpang dari topik yang dibahas maka penelitian ini memiliki batasan masalah yaitu :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan di Kantor Pos Besar Yogyakarta.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta yang berusia minimal 25 tahun.