

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dengan cara menjalin komunikasi yang baik, penerapan disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawai juga akan mempengaruhi kinerja karyawan sebab kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh kelompok dan perseorangan dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama yang berpedoman pada suatu standar kerja (Umam, 2015: 355).

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi guna menciptakan tujuan organisasi yang hendak dicapai sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Organisasi berkinerja tinggi mempunyai arah yang jelas untuk ditempuh, arah tersebut tercermin pada visi yang dimiliki tentang tujuan organisasi pada masa mendatang, (Umam, 2015: 355). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memberi sumbangan terhadap produktivitas yang baik. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi membutuhkan faktor pendukung seperti kepemimpinan yang baik sehingga meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan dan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

PT. Kirana Permata merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pengolahan getah karet. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 2008 dan pada tahun 2021 perusahaan PT. Kirana Permata mulai beroperasi. Penelitian ini memfokuskan pada kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata yang beralamatkan Desa Aur, Kecamatan Lubai, Kabupaten Muara Enim, dalam hal ini peneliti melakukan pra-penelitian kepada 27 orang karyawan.

Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 27 orang karyawan pada PT. Kirana Permata yang beralamatkan Desa Aur, Kecamatan Lubai, Kabupaten Muara Enim guna menggambarkan mengenai kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepemimpinan, motivasi dan kompensasi di PT. Kirana Permata dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kepemimpinan, Motivasi
Dan Kompensasi PT. Kirana Permata

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Kepemimpinan														
1	Hubungan antar pimpinan dan bawahan	-	-	23	46	2	6	1	4	1	5	61	100	61
2	Struktur Tugas	-	-	14	28	5	15	5	20	3	15	78	100	78
3	Kekuasaan	-	-	14	28	5	15	5	20	3	15	78	100	78
Jumlah												409	100	68,16
Motivasi														
1	Karyawan diikutsertakan	-	-	23	46	2	6	1	4	1	5	61	100	61
2	Adanya pengertian	-	-	21	42	3	9	1	4	2	10	65	100	65
3	Penghargaan	-	-	23	46	2	6	1	4	1	5	61	100	61
4	Jaminan hari tua	-	-	20	40	2	6	2	8	3	15	69	100	69
5	Jaminan Perlakuan	-	-	18	36	4	12	4	16	1	5	69	100	69
Jumlah												409	100	68,16
Kompensasi														
1	Upah dan gaji	-	-	20	40	3	9	2	8	2	10	67	100	67
2	Insentif	-	-	22	44	2	6	1	4	2	10	64	100	64
3	Tunjangan	-	-	20	40	2	6	2	8	3	15	69	100	69
4	Fasilitas	-	-	20	40	2	6	4	16	1	5	67	100	67
Jumlah												485	700	69,28
SS: Sangat Setuju S: Setuju N: Netral TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 27 Orang Jumlah Pernyataan: 12														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Berdasarkan hasil kuesioner sementara serta hasil pengamatan jika dalam hal kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah kedepan sebuah organisasi termasuk didalamnya memberikan intruksi, nasihat, dan dorongan secara efektif dalam membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini kepemimpinan di PT. Kirana Permata masih terdapat beberapa kekurangan seperti pada indikator hubungan antara pemimpin dengan bawahan diperoleh persentase sebesar 61% hal tersebut diketahui jika pimpinan perusahaan masih kurang memberikan ketegasan terhadap karyawan

mengakibatkan karyawan kurang mematuhi peraturan perusahaan, terkadang pimpinan tidak mau / tidak menerima masukan / ide yang diberikan karyawan padahal hal tersebut untuk kemajuan perusahaan. Selain itu juga pada subindikator kekuasaan diketahui jika pimpinan bisa memanfaatkan jabatannya dengan tujuan agar karyawan lebih bersemangat sebab dilapangan tampak jika pimpinan masih kaku dan terkesan kurang mengayomi bawahan sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja serta meningkatkan prestasi kerja.

Selain kepemimpinan, motivasi juga memiliki kontribusi terhadap tercapainya prestasi kerja. Memotivasi seseorang tidak semudah yang diduga, kenyataan di lapangan diketahui jika pada sub indikator karyawan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan diperoleh persentase sebesar 61%, hal ini karyawan PT. Kirana Permata jarang diajak berkomunikasi terkait kemajuan perusahaan padahal karyawan sangat mengetahui bagaimana cara memajukan perusahaan. Pada subindikator terkait penghargaan diperoleh persentase sebesar 61%, masih kurang baik suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian dari atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi tercapainya kinerja kerja yang baik tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula dipengaruhi oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan seperti melalui pengembangan sumber daya manusia. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari

dalam diri pribadi karyawan tersebut, sehingga para karyawan akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi.

Kompensasi merupakan suatu tindakan perusahaan untuk memberikan fasilitas bagi karyawannya, yang berupa gaji, bonus, ataupun hadiah, yang bertujuan untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar memiliki kinerja kerja yang baik. Pemberian kompensasi kepada karyawan PT. Kirana Permata seharusnya menjadi perhatian utama dari pimpinan, karena dengan gaji/upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan prestasi kerja karyawan. Dari hasil pengamatan awal serta pra penelitian yang peneliti lakukan pada PT. Kirana Permata besarnya kompensasi berupa insentif yang diberikan masih terbilang minim dan kurang maksimal dilihat dari hasil pra penelitian yang menjawab kuesioner sebanyak 64%, hal ini dikarenakan kurangnya *reward* / penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Adapun kompensasi yang diberikan perusahaan masih terbilang material (gaji pokok) dan tunjangan resiko bahaya keselamatan saja dan untuk kompensasi berdasarkan kebutuhan karyawan belum didapatkan karyawan PT. Kirana Permata. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Permata”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah kepemimpinan, motivasi dan

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata baik secara parsial ataupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata baik secara parsial ataupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Memberikan referensi baru bagi peneliti selanjutnya serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk lebih memperhatikan kondisi perusahaan guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi landasan dan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan bahasan tentang manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa/i Universitas Baturaja di Fakultas Ekonomi.