

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi era Globalisasi saat ini, persaingan dalam bidang bisnis semakin ketat, kinerja perusahaan dituntut harus terus meningkat agar perusahaan dapat tetap bertahan dan kompetitif dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan dalam Negeri maupun perusahaan asing, hal ini juga berkaitan dengan akan diberlakukannya *ASEAN Economic Community (AEC)* atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada 31 Desember 2015. Masyarakat Ekonomi ASEAN merupakan kerjasama sebuah komunitas perdagangan bebas yang mencakup manusia (tenaga kerja) serta barang dan jasa, yang mana sudah tidak ada lagi halangan atau batas-batas. Prinsip dasar dari Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yaitu saling melengkapi, menghasilkan barang lebih murah dan lebih cepat *deliverynya*, serta menciptakan efisiensi Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan di Indonesia diharapkan mampu berkontribusi dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 dan mampu bersaing dengan perusahaan di Negara-Negara ASEAN lainnya, dengan terus meningkatkan kinerja perusahaan dan Sumber Daya Manusia (MEA) yang dimiliki perusahaan (Kusuma, 2015).

Kinerja atau *performance* perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada dalam organisasi. Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Pada hakikatnya organisasi dijalankan oleh manusia dengan mengacu pada aturan dan strategi organisasi untuk mencapai tujuannya. Aturan dan penetapan strategi

dalam organisasi bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Luthans (2002) dalam penelitian Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi mungkin tidak disenangi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan dapat membuat sumber daya manusia di organisasi tersebut memiliki keterikatan dengan perusahaan, memiliki rasa nyaman bekerja di perusahaan atau mungkin sebaliknya. Maka gaya kepemimpinan yang diterapkan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, perusahaan juga harus mampu merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keterampilan dan ahli dalam bidangnya guna membantu menjalankan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini proses manajemen sumber daya manusia perlu diperhatikan. Robbins dan Coulter (2012:342) menyatakan bahwa proses manajemen sumber daya manusia terdiri dari tiga kegiatan, kegiatan pertama menjamin bahwa karyawan yang berkompeten dapat diidentifikasi dan dipilih, kegiatan selanjutnya mencakup pemberian pengetahuan dan keahlian yang *up-to-date*, dan kegiatan terakhir mencakup memastikan bahwa organisasi mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkinerja baik yang mampu terus-menerus menghasilkan kinerja yang tinggi. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi diperlukan kinerja manajemen, kompensasi dan tunjangan serta pengembangan karir.

Kompensasi organisasi dapat mencakup banyak macam imbalan dan tunjangan yang berbeda-beda seperti upah dan gaji pokok, upah serta gaji tambahan, upah insentif, dan tunjangan serta jasa lainnya (Robbins, 2007:361). Pemberian kompensasi diharapkan agar karyawan memiliki rasa timbal balik dengan bekerja lebih baik dan menunjukkan prestasi. Sistem kompensasi yang baik memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan serta diberikan secara adil, layak, dan dapat memuaskan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang menjelaskan arah, intensitas dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2013:237). Motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi dipandang dari segi proses, berarti motivasi dapat dirangsang oleh faktor luar, untuk menimbulkan motivasi dalam diri karyawan yang salah satunya melalui pemberian kompensasi sehingga dapat mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi dipandang dari segi tujuan, berarti motivasi merupakan sasaran stimulus yang akan dicapai. Jika seorang mempunyai keinginan untuk belajar suatu hal, maka dia akan termotivasi untuk mencapainya.

PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung (PTPN VIII) yang dipilih penulis untuk melakukan penelitian adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor perkebunan khususnya di Kota/Kabupaten Propinsi Jawa Barat. Kegiatan usaha perusahaan meliputi pembudidayaan tanaman, pengolahan/produksi, dan penjualan komoditi perkebunan Teh, Karet,

Kelapa Sawit, Kina, dan Kakao. Penjualan dilakukan tidak hanya di dalam Negeri tetapi juga di ekspor ke luar Negeri. Sebagai pengeksport, perusahaan sadar akan dampak ekonomi global yang harus dihadapi, salah satunya adalah akan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (MEA), yang mana perdagangan bebas tidak lagi mengenal batas-batas, oleh karena itu PTPN VIII sebagai salah satu BUMN yang seharusnya dapat menopang perekonomian negara harus meningkatkan kinerja karyawannya guna meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mempersiapkan sumber daya manusia yang dimiliki sebaik mungkin.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung?

4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara Bandung VIII?

### 1.3 Maksud & Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
4. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap permasalahan ini. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

Bagi penulis, penelitian ini sebagai sarana untuk pemahaman diri dalam menganalisa suatu permasalahan dalam karya ilmiah, serta sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

2. Bagi Praktisi

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat praktis salah satunya sebagai bahan masukan berharga kepada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi di Perusahaan..

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat membantu memunculkan ide dan konsep baru dalam pengembangan penelitian sejenis sebagai bahan masukan dan perbandingan untuk pemecahan masalah yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

