

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia. Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh Twin Tulipware Bandung kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang kemudian penulis adopsi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variabel terikat dalam penelitian ini yang mana adalah kinerja karyawan. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Selain kompensasi finansial, gaya kepemimpinan pun menjadi hal yang penting untuk dibahas. Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja dan kompensasi adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hubungan antara seorang pemimpin

maupun yang dipimpin merupakan suatu proses kepemimpinan karena *leader needs followers and followers needs leader*. Meskipun *leader* dan *followers* saling terkait, namun para pemimpin seharusnya yang seringkali berinisiatif menjalin hubungan, komunikasi dan memelihara hubungan sehingga tujuan perusahaan sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi, misi, rencana dan strategi perusahaan dapat tercapai.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada karyawan. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Ada juga faktor motivasi kerja karyawan yang saya nilai berpengaruh dalam proses penilaian kinerja karyawan. Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang

diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan proses motivasi kerja karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TWIN TULIPWARE BANDUNG”.

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

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

- 1.2.1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung?
- 1.2.2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung?

1.2.3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung?

1.2.4. Apakah kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung.

1.3.2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung.

1.3.3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung.

1.3.4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dari kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Twin Tulipware Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1.4.1. Bagi penulis

Dapat memperluas wawasan penulis mengenai kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penulis juga dapat membandingkan teori yang didapat dari bangku kuliah dengan praktek yang dilakukan dalam penelitian lapangan.

1.4.2. Bagi pembaca

Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan pembaca, khususnya mengenai kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.4.3. Bagi perusahaan

Dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawannya. Selain itu, perusahaan juga dapat mengetahui informasi tentang kinerja karyawan perusahaan. Serta mendapat saran yang terkait dengan kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dan juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawannya.