

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Megawati, 2012). Menurut penelitian Winanti (2008), kinerja karyawan adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok unit kerja atau organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Megawati, 2012). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Megawati, 2012).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis kerja. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan

BAB 1 PENDAHULUAN

manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kompensasi perlu diberikan untuk setiap hasil kerja karyawan berdasarkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi secara tepat sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan karyawan pada perusahaan sangat penting bagi individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya atau kinerja mereka antara para karyawan itu sendiri. Mangkunegara (2005) dalam penelitian Riyadi (2011) mengatakan bahwa kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan (seni) pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam peranannya sebagai manajer. Menurut Anoraga (1992), Hersey, et al (1993), As'ad (1995), Robbins (1998), Thoha (2001) dalam penelitian Mamik (2010), peran manajer tersebut mengarahkan karyawan pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesediaan

BAB 1 PENDAHULUAN

mengikuti saran atau petunjuknya. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer dalam mengatur dan mempengaruhi karyawannya untuk meningkatkan kerja mereka dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. 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. Seorang pemimpin melalui penerapan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan yang dipimpinnya dan setiap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Kartini (1994) dalam penelitian Sehfudin (2011) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan organisasi serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan, sehingga setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Selain kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

BAB 1 PENDAHULUAN

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang melaksanakan kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Hasibuan (2007) dalam penelitian Purwanto (2013) mengartikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Ermayanti (2001) dalam penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja. Hasil studi empirik para peneliti terdahulu mengemukakan bahwa pencapaian kinerja sangat tergantung pada karyawan yang termotivasi. Motivasi penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Apabila seorang karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. General Alasindo Sejahtera Bandung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat diambil adalah:

BAB 1 PENDAHULUAN

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. General Alasindo Sejahtera Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. General Alasindo Sejahtera Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. General Alasindo Sejahtera Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. General Alasindo Sejahtera Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. General Alasindo Sejahtera Bandung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. General Alasindo Sejahtera Bandung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. General Alasindo Sejahtera Bandung.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. General Alasindo Sejahtera Bandung.

BAB 1 PENDAHULUAN

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi tiga pihak, yaitu :

a) Pihak Akademisi

Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu dan memberi masukan bagi penelitian dibidang SDM, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

b) Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c) Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi atau sebagai kajian terdahulu bagi peneliti yang selanjutnya khususnya terkait dengan kinerja karyawan.