

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingannya di dunia ekonomi ini, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dimana dituntut untuk tetap bertahan dalam persaingan tersebut dan pengaruh kepemimpinan di perusahaan masing-masing juga berbeda dan menjadi faktor dalam pengaruhnya di perusahaan tersebut. Salah satu hal yang dapat dicapai perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai. (tribunmanado.co.id 7/02/2017).

Fenomena yang terjadi saat ini terjadi pada PT Home Credit Indonesia. CEO PT Home Credit Indonesia Jaroslav Gaisler, berhasil membuat lingkungan yang positif bagi karyawan di perusahaannya dengan mendorong semua tim staff untuk sukses dan tidak membawa masalah pribadi dan emosi yang berlebihan ke dalam dunia bisnis. Dari kesuksesan gaya kepemimpinan CEO tersebut makasejak berdiri tahun 2013, saat ini telah melayani lebih dari 1,2 juta pelanggan, memiliki lebih dari 8.400 titik penjualan, dan mempekerjakan lebih dari 7.600 karyawan hingga per 31 Agustus 2017 (Koran-sindo.co.id 7/12/2017).

Fenomena lainnya terjadi pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero). Muhamad Zamkhani, Direktur SDM Jiwasraya memberi penjelasan PT Asuransi Jiwasraya kini mampu bangkit kembali setelah melakukan restrukturisasi dan pembenahan di dalamnya. PT Asuransi Jiwasraya terus melakukan perubahan dan perbaikan semua aspek internal perusahaan, salah satunya dengan kepemimpinan yang dipimpin oleh Muhammad Zamkhani. Menurutnya, soal gaya kepemimpinan untuk perusahaan yang sedang dalam proses pemulihan, tidak bisa menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Karena kalau demokratis, yang di bawah juga tidak tahu harus kemana dan bagaimana karena kondisi perusahaan sedang proses pemulihan. Jadi memang yang tepat adalah kepemimpinan *one direction* dari atas ke bawah. Dengan demikian, jika kerja sama di perusahaan sudah berjalan, maka mereka yang di bawah bisa diberikan berbagai kewenangan sehingga mereka juga akan ikut berkontribusi dan berpartisipasi memajukan perusahaan (swa.co.id 10/12/2017).

Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Maka, organisasi apapun yang berhasil, memiliki satu sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil. Sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif dan inspiratif terlihat jelas bahwa pemimpin memainkan peran yang sangat strategis dalam memutuskan organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Mulyadi, 2015:139). Kepemimpinan yang efektif sangat mendorong berhasil atau tidaknya suatu organisasi, pemimpin dan kinerja pegawai sangat menentukan dalam kehidupan organisasi (Arianto, 2012).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Setiawan, 2013).

Selain itu pemberian kompensasi diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama, hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja (Kasmir, 2016:233).

Pemberian kompensasi harus dilakukan dalam koridor membentuk sistem yang baik agar memperoleh personel yang kompeten, mempertahankan sumberdaya manusia yang terampil, dan memberikan rasa keadilan. Selain itu kompensasi juga dimaksudkan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan, membantu pengendalian biaya, serta memenuhi ketaatan terhadap hukum yang berlaku (Vidianingtyas dan Putri,2014)

Berdasarkan latar belakang di atas, adanya rasa ingin tahu penulis untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan menuangkannya dalam laporan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Telkom Tbk Regional III Jawa Barat)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, penelitian ini adalah merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu, maka penelitian ini diarahkan pada permasalahan pokok sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi. Tbk Regional III Jawa Barat?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi. Tbk Regional III Jawa Barat?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi. Tbk Regional III Jawa Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi. Tbk Regional III Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi. Tbk Regional III Jawa Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan ilmu serta manfaat yang lebih mendalam serta informasi yang relevan dan akurat terutama kepada pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menghasilkan tambahan inovasi dan mengembangkan tentang ilmu pengetahuan berkaitan dengan masalah yang diteliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi Bisnis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang berguna bagi praktisi bisnis dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan ide dan pengambilan keputusan yang berguna untuk perusahaan.

3. Manajemen Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam menjalankan dan mengembangkan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

