

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia perusahaan yang sangat pesat mengharuskan setiap perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pengelolaan karyawan harus dilakukan secara akurat terutama dalam penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi manajemen. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang,

dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap anggota dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Sistem kompensasi mencerminkan sifat pekerjaan dan tempat bekerja yang berubah-ubah supaya senantiasa mampu memotivasi karyawan. Kompensasi 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.

Karyawan tentu tidaklah selalu puas akan kompensasi manajemen yang diberikan oleh perusahaan, adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan, dengan pemberian kompensasi yang tepat tentu komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik karyawan yang cakap dan berkualitas dalam perusahaan, mendorong karyawan untuk berprestasi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi manajemen saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi gaya

kepemimpinan yang cakap memimpin perusahaan atau perusahaan tersebut harus di perhatikan juga.

Pemimpin merupakan orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial. Kepemimpinan adalah istilah yang memunculkan gambaran berbeda pada orang yang berbeda sedangkan untuk sebagian hal itu berarti karisma, bagi orang lain, itu berarti kekuasaan dan otoritas.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku karyawan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi untuk mempengaruhi perilaku karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan penting yang terkandung dalam karyawan. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap karyawan memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh karyawan dan berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan perusahaan serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab, selain itu pemimpin melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi karyawannya, hal ini akan memunculkan minat karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya perusahaan yang bergerak di bidang industri, yaitu perusahaan yang mengolah bahan baku menjadi bahan jadi melalui suatu proses produksi. perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas di segala bidang. Oleh karena itu industri plastik harus menekan harga sekecil mungkin dan meningkatkan kualitas dari produknya, kualitas dari produk bermula dari karyawan yang mengelolanya. Dalam penelitian ini penulis memilih industri plastik karena plastik banyak kegunaannya dan persaingannya cukup ketat semakin banyaknya perusahaan plastik pada saat ini.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PD.Abadi Plastik)”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka terdapat masalah yang dapat dipecahkan dari topik ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Abadi Plastik?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Abadi Plastik?
3. Apakah kompensasi manajemen dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Abadi Plastik?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Setelah mengidentifikasi masalah penelitian, penulis merumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kompensasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PD. Abadi Plastik.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PD. Abadi Plastik.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kompensasi manajemen dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PD. Abadi Plastik.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelusuran uraian dan tujuan penelitian, penulis berharap bahwa penelitian ini akan berguna:

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberi manfaat khususnya bagi pimpinan perusahaan, sebagai suatu masukan untuk dijadikan pertimbangan dalam rangka perbaikan sistem kompensasi manajemen dan gaya kepemimpinan, yang diharapkan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.
2. Bagi penulis, sebagai sarana untuk menambah dan menerapkan pengetahuan teoritis yang di dapat selama di bangku kuliah serta membandingkan dengan alokasi sesungguhnya dan memberikan pengertian yang lebih mendalam tentang kompensasi manajemen dan gaya kepemimpinan dalam pengendalian manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi pembaca atau pihak-pihak yang berkepentingan, diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna mengenai pengelolaan kompensasi manajemen dan gaya kepemimpinan yang lebih baik, dan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.