

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi saat ini semakin meningkat, mengingat dengan banyaknya perusahaan baru dari beberapa bidang yang membuat perputaran ekonomi semakin stabil dari beberapa tahun sebelumnya. Saat ini perkembangan dalam dunia kerja pun semakin maju karena dengan mendukungnya teknologi yang semakin mudah dalam pencarian informasi membuat seseorang bisa lebih explore dari segi wawasan dalam dunia kerja, seperti yang kita ketahui saat ini banyak berbagai platform yang menyediakan pelatihan-pelatihan kerja secara gratis, ataupun menyediakan informasi tentang perkembangan dunia kerja saat ini dan membagikan informasi seputar dunia kerja dari berbagai sosial media.

Dalam menjalankan sebuah visi dan misi perusahaan, sebuah sistem dan pemimpin setiap perusahaan sangat berdampak. Selain didukung strategi yang baik dalam menjalankan perusahaan, diperlukan pemimpin yang mampu mengelola baik individu hingga anggota kelompok untuk menjadikan visi dan misi sebuah perusahaan itu tercapai.

Untuk mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan maka seorang pemimpin dituntut memiliki sebuah keahlian tersendiri dalam mengelola anggotanya, karena dalam mengelola karyawan yang berbeda membuat seorang pemimpin harus memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada karyawan agar setiap karyawan, selain mendapatkan gaji tetapi mereka mendapatkan kepuasan kerja yang akhirnya dapat berkontribusi secara maksimal dalam bekerja terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2012:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Handoko dalam Sutrisno (2012 : 75) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan antara karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya. Salah satu langkah yang bisa diambil oleh pimpinan perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja, yaitu seperti pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja setiap karyawan dalam pencapaian tertentu, dimana hal ini dapat membuat karyawan selain merasa senang juga merasa dihargai.

Selain faktor kompensasi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat maka seorang pemimpin dapat membuat karyawan nya tidak tertekan secara mental maupun psikologis dan juga lebih terbuka atau saling sharing baik tentang pekerjaan ataupun diluar pekerjaan, itu juga berdampak bagi para karyawan dan juga perusahaan.

Jika pimpinan tidak menerapkan dengan baik dan tepat, maka sering terjadi nya miss komunikasi, dan satu sama lain saling tertutup itu sangat berdampak negatif bagi perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan factor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan\organisasi (Handoko, 2012). Gaya kepemimpinan sudah menjadi hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai suatu tujuan dari organisasi\perusahaan terkait (Prayatna, 2016).

Menurut Voon et al. (2012), kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen. Permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang masih belum dapat memberikan contoh berperilaku teladan bagi karyawan-karyawannya sehingga masih belum layak ditiru oleh bawahan dalam lingkungan kerja.

Terkait masalah gaya kepemimpinan, kompensasi juga sangat berpengaruh pada

kinerja karyawan. Posisi karyawan akan menentukan perbedaan kompensasi finansial. Sebagai contoh kinerja karyawan di PT. MEGA BAJA DEPOK, antara karyawan satu dengan karyawan lain nya berbeda kompensasi finansialnya. Hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja yang berbeda.

Giat bekerja dengan mengambil lembur atau mengambil pekerjaan yang di luar tanggung jawab, semakin besar pula kompensasi finansial yang diterima. Dengan demikian, pengharapan adanya kompensasi sekaligus juga pemberian kompensasi berdampak pada kinerja karyawan. Disisi lain, posisi pekerjaan juga menentukan adanya kompensasi finansial beserta besarnya kompensasi yang di terima.

Karyawan yang bertugas digudang berbeda kompensasi finansialnya dengan karyawan yang bertugas di kantor\admin. Karyawan yang bertugas di gudang lebih besar kompensasi finansial nya sebab jenis pekerjaan yang di embannya lebih berat dari karyawan yang ditugaskan di kantor\admin demikian juga akan terjadi perbedaan kompensasi finansial nya pada karyawan yang ditugaskan sebagai sekuriti dengan karyawan yang ditugaskan untuk mengatur posisi armada, agar armada tersebut mudah keluar masuk dan juga tidak menghalangi pengguna jalan umum.

Berdasarkan fenomena dan pandangan tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui formulasi judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. MEGA BAJA DEPOK.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Miss-komunikasi antara pemimpin dengan karyawan nya, yang menimbulkan ketidak pahaman akan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.
- b. Pemberian kompensasi dirasakan masih minim untuk karyawan.
- c. Perbedaan kompensasi yang signifikan menimbulkan Analisis Pesaing

1.3. Batasan Masalah

Dari hasil identifikasi masalah yang dilakukan oleh peneliti, ternyata masalah yang dialami oleh pihak perusahaan cukup banyak sehingga peneliti membatasi masalah secara umum agar mudah dimengerti. Dimana untuk pembatasan masalah itu sendiri peneliti telah menyimpulkan yang terdiri dari pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- A. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. MEGA BAJA DEPOK
- B. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT MEGA BAJA DEPOK
- C. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT MEGA BAJA DEPOK

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MEGA BAJA DEPOK.

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. MEGA BAJA DEPOK.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MEGA BAJA DEPOK.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. MEGA BAJA DEPOK.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini untuk mengembang ilmu pengetahuan di bidang manajemen khusus nya berkaitan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam hal kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. MEGA BAJA DEPOK.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi karyawan dan menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan, maupun mahasiswa untuk dijadikan bahan referensi dalam penelitian selanjutnya dalam topik yang sama. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi maupun bahan Pustaka untuk perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

1.7. Sistematika Penulisan

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran atau sumbangan pikiran penulis atas penelitian yang telah dilakukan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, indentifikasi masalah, pemabatasan masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan tentang pengertian dan definisi yang diambil dari beberapa kutipan, sumber, yang berkaitan dengan penelitian serta beberapa literatur.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yang berisi mulai dari tempat, waktu, jenis penelitian, populasi, sampel, Teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel, hingga Teknik yang dilakukan dalam penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara lengkap membahas dari hasil penelitian itu sendiri.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara lengkap membahas dari hasil penelitian itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Terakhir berisi tentang buku, jurnal, rujukan yang diambil oleh peneliti yang secara sah digunakan dalam penyusunan penelitian ini.