

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi (Taufiqurokhman, 2009, hlm. 3). Dan sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas mustahil tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Dan definisi dari organisasi sendiri ialah suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, dan di dalam organisasi perlu adanya pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Apabila sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sudah dianggap tidak mumpuni, maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu dalam mengembangkan sumber daya manusia haruslah yang terencana dan berkelanjutan, karena hal ini merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan perusahaan. Manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Jadi, dapat dikatakan keberhasilan dari

suatu perusahaan tidak lepas dari seberapa baiknya kinerja dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu (Noor, 2013, hlm. 272), kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap karyawan, prestasi kerja merupakan masalah penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Masalah yang dialami dalam lingkungan kerja akan berdampak buruk, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Beberapa diantaranya adalah dapat membuat hubungan antar karyawan menjadi tidak harmonis, muncul rasa ketidakpercayaan, dan mudah curiga yang menyebabkan komunikasi menjadi berantakan. Akibatnya, kinerja menjadi kurang optimal. Karyawan yang terlibat konflik di lingkungan kerja biasanya akan menjadi pribadi yang egois, tidak dapat bekerja sama dengan orang lain, serta tidak mempunyai semangat dan hidupnya penuh dengan tekanan. Dengan adanya dampak tersebut, maka sudah dapat dipastikan akan merugikan perusahaan karena membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan akan menurun.

Adapun masalah dan keluhan yang biasa dialami oleh karyawan biasanya terkait dengan adanya konflik antara atasan dan bawahan, dan alasannya cukup beragam, mulai dari bawahan yang tidak memberikan kinerja yang

memuaskan, atasan yang gagal memberikan *feedback* dengan cara yang benar, atau adanya kesalahpahaman saat berkomunikasi; konflik antar sesama karyawan; buruknya komunikasi internal perusahaan; dan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, salah satunya dengan pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Masalah ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan berupa pemberian kompensasi yang tidak sesuai merupakan masalah yang penting karena menyangkut kesejahteraan hidup dari seorang karyawan. Jadi, gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang tidak sesuai menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal karena adanya ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu kesuksesan dalam perusahaan tergantung kinerja dari sumberdaya manusia yang ada di perusahaan tersebut dan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang layak.

Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan pada karyawan dan muncul sebagai hasil dari pekerjaan mereka, yang mempunyai dua komponen, yaitu pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan dari perusahaan) (Dessler, 2009, hlm. 82). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang bersifat finansial maupun non-finansial, pada periode yang tetap.

Sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Kompensasi penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain pemberian kompensasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku dari seorang pemimpin yang akan berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya dan juga berpengaruh terhadap kinerja dari suatu perusahaan. Koesmono (2007:30), mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Bahkan, Kreitner & Kinicki (2005) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi 70%-90% dipengaruhi oleh kepemimpinan dan 10%-30% oleh manajemen. Jadi, di dalam suatu perusahaan di butuhkan pemimpin yang benar-benar dapat memotivasi, mengarahkan, dan memberi contoh kepada bawahan.

Kabupaten Tabalong merupakan salah satu daerah yang memiliki banyak sekali sumber daya alam, mulai dari hasil tambang, perkebunan, pertanian, dan perikanan. Oleh karena itu, ada banyak sekali perusahaan yang berada di kabupaten Tabalong. Salah satunya adalah PT Bumi Jaya yang merupakan pabrik karet yang terletak di Tanjung, Kabupaten Tabalong.

PT Bumi Jaya adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2004 dan bergerak di bidang industri pengolahan karet remah (*Crumb Rubber*) dengan kapasitas \pm 30.000 metric tons per tahun dan PT Bumi Jaya sendiri merupakan salah satu pabrik karet besar yang ada di Kalimantan Selatan. Kinerja dari PT Bumi Jaya selama ini dapat dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing dengan pabrik lainnya, bahkan PT Bumi Jaya memiliki karyawan yang cukup banyak jika di banding pabrik karet yang lain. Hal ini tidaklah didapatkan dengan mudah dan tidak luput dari peran sumberdaya manusianya. Walaupun demikian, di perusahaan PT Bumi Jaya masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, seperti terlambat masuk kerja, bolos kerja, dan permasalahan-permasalahan karyawan lainnya. Oleh karena itu, PT Bumi Jaya perlu menerapkan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Karena majunya sebuah perusahaan berkaitan erat dengan dengan kinerja dari karyawannya. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang sesuai.

Adapun alasan mengapa peneliti ingin meneliti di PT Bumi Jaya karena PT Bumi Jaya telah memberikan kontribusi besar bagi para petani karet baik di dalam maupun di luar daerah Tanjung. Alasan lain, yaitu peneliti ingin meneliti lebih dalam tentang gaya kepemimpinan yang ada di sana dan bagaimana proses pemberian kompensasinya, dikarenakan permasalahan tentang gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi merupakan

permasalahan yang sangat kompleks bukan hanya terjadi pada perusahaan kecil, tapi juga terjadi pada perusahaan besar. Peneliti ingin meneliti perusahaan tersebut agar dapat menjadi contoh yang baik untuk pabrik-pabrik yang lain dalam memperlakukan dan mempekerjakan karyawan agar dapat bekerja dengan optimal.

Dan dari paparan di atas peneliti tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang ada di PT Bumi Jaya Tanjung, maka peneliti menyusun skripsi penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bumi Jaya Tanjung)”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di PT Bumi Jaya Tanjung dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pemberian kompensasi di PT Bumi Jaya Tanjung dalam meningkatkan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan di PT Bumi Jaya Tanjung dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di PT Bumi Jaya Tanjung dalam meningkatkan kinerja karyawan

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna serta bermanfaat bagi banyak pihak antara lain:

1. Secara Teoritis

- a. Sebagai bahan informasi dan ilmu pengetahuan serta wawasan baik bagi penulis maupun pembaca mengenai penelitian tersebut.
- b. Sebagai kontribusi pengetahuan dalam mengisi khazanah, literatur di perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin.
- c. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai masalah ini.

2. Secara Praktis

Sebagai bahan masukan dan saran untuk PT Bumi Jaya Tanjung dalam meningkatkan efektifitas organisasi melalui kinerja karyawan, dengan memperhatikan variabel gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memberikan interpretasi judul yang diambil, maka penulis memberikan penegasan pengertian sebagai berikut :

1. Analisis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah Penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dsb) untuk mengetahui keadaan sebenarnya (Tim Penyusun Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1997, hlm. 37). Dalam hal ini analisis yang dimaksud adalah analisis terhadap gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Bumi Jaya
2. Kinerja adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan penanganan keluhan masyarakat terhadap organisasi. Yang dimaksud

kinerja pada penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang digunakan. Dan kinerja disini adalah kinerja dari karyawan PT Bumi Jaya.

3. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya (Koontz & O'donnel dalam Veithzal Rivai, 2014, hlm. 2). Kepemimpinan pada penelitian ini adalah kepemimpinan yang ada di PT Bumi Jaya.
4. Gaya kepemimpinan adalah cara yang disengaja dimana seorang pemimpin mempengaruhi sekelompok orang dalam suatu organisasi (Franco Gandolfi dan Seth Stone, 2018, hlm. 264). Gaya kepemimpinan pada penelitian ini maksudnya gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pihak PT Bumi Jaya dalam peningkatan kinerja karyawannya.
5. Kompensasi adalah segala hal yang diterima oleh karyawan untuk balas jasa atas kerja mereka (Handoko, 1992, hlm. 41). Kompensasi pada penelitian ini maksudnya kompensasi yang dipakai oleh pihak PT Bumi Jaya dalam peningkatan kinerja karyawannya.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian yang peneliti lakukan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, peneliti menemukan ada beberapa penelitian, yaitu:

1. Penelitian oleh Anita (1401160263) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh terhadap gaya kepemimpinan otoriter, *laissez faire*, dan demokratis terhadap kinerja karyawan koperasi syariah Ar-Rahmah Banjarmasin. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena signifikansinya sebesar $0,833 > 0,05$. Kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena signifikansinya sebesar $0,550 > 0,05$. Kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi syariah Ar-rahmah Banjarmasin karena nilai signifikansinya sebesar $0,034 < 0,05$. Secara simultan kepemimpinan otoriter, *laissez faire*, dan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena signifikansinya $0,010 < 0,05$. Kepemimpinan demokratis berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan koperasi syariah Ar-rahmah Banjarmasin. (Anita, 2019)
Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada tempat, variabel pemberian kompensasi, dan jenis penelitian. Dan persamaannya adalah pada variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Penelitian oleh Nur Khoirun Ni’ariza dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian, menunjukkan bahwa di kantor bupati Malang bagian tata usaha berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Untuk peningkatan kinerja di kantor bupati Malang bagian tata usaha terlihat dengan adanya gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dimana kedua hal tersebut dijalankan dengan baik oleh pimpinan, yang membuat pegawai semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat dengan cepat mencapai tujuan organisasi. (Ni'ariza, 2017) Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada tempat penelitian. Dan persamaannya terletak pada variabel dan jenis penelitian.

3. Penelitian oleh Astria Khairizah, Irwan Noor, dan Agung Suprpto dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian, yaitu secara serentak ketiga variabel (gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, dan gaya kepemimpinan partisipatif) mempunyai pengaruh yang penting terhadap (Y), yang berarti kinerja karyawan dapat meningkat apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan direktif; suportif; dan partisipatif. Kepemimpinan direktif berpengaruh yang signifikan terhadap (Y) secara mandiri, artinya ketika pimpinan

memberikan perintah yang tegas pada bawahan agar melakukan tugasnya. Secara mandiri kepemimpinan suportif tidak mempunyai pengaruh pada (Y), yang berarti jika pemimpin memberikan banyak dukungan baik materi maupun moril untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kepemimpinan partisipatif tidak mempunyai pengaruh pada (Y), yang artinya pemimpin memberikan peluang pada bawahan untuk membuat keputusan di perpustakaan. (Khairizah, Noor, & Suprpto,-) Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel pemberian kompensasi, tempat, dan jenis penelitian. Sedangkan persamaannya adalah terletak pada variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari lima bab, dengan sistematika penulisan pada bab pertama, terdiri dari pendahuluan, pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Pada bab dua, menjelaskan tentang landasan teori, pada bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung, serta relevan baik itu dari buku maupun literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Bab tiga berisikan metode penelitian, pada bab ini menguraikan tentang jenis, pendekatan, dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data.

Bab empat berisi tentang laporan hasil penelitian, pada bab ini berisi hasil penelitian yang menguraikan analisis menyeluruh atas penelitian yang dilaksanakan beserta.

Bab lima yaitu penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan serta saran maupun keterbatasan dari penulis atas hasil penelitian yang dilakukan.