

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik.

Karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012). Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas.

Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2013). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005). Sedangkan menurut (Rivai dan Basri, 2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Mathis dan Jackson (2009) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi. Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh kepuasan positif dan signifikan kinerja juga dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan dan Kepuasan kerja. Dhermawan, dkk. (2012), Springer (2011), Rose et al. (2009) serta Miao dan Kim (2010) menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Handoko, 2001). Fenomena yang ditemui di Pt. Landipo Niaga Raya Sulawesi Tenggara adalah tingkat absensi karyawan, pimpinan kurang menghargai

karyawan dan karyawan tidak merasa aman dalam berkerja. tingkat absensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Pt. Landipo Niaga Raya Sulawesi Tenggara
Tahun 2012-2015

No.	Tahun	Realisasi				Target (%)
		Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi (waktu)	Prosentase Absensi (%)	
1.	2015	55	16.500	0.175	1.06	1.00
2.	2014	49	14.700	0.153	1.04	1.00
3.	2013	45	13.500	0.157	1.16	1.00

Sumber : Personalia Pt. Landipo Niaga Raya Sulawesi Tenggara, 2016

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan Pt. Landipo Niaga Raya Sulawesi Tenggara masih cukup tinggi. Meskipun tingkat absensi mengalami penurunan setiap tahunnya tetapi tingkat absensi tersebut masih diatas target yang ditetapkan oleh perusahaan (target sebesar 1% tetapi realisasinya tahun 2015 sebesar 1,06%, tahun 2014 realisasinya sebesar 1,04% dan tahun 2013 sebesar 1,16%) Tingkat absensi yang cukup tinggi ini mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat absensi karyawan dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat produktifitas karyawan dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan pada teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain (Wibowo, 2012).

DuBrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nimran (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Robbins (1996) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Yasin (2001) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Tika (2006) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain.

Kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut Siagian (2007) jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hasibuan (2007) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung

diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk- bentuk non moneter (Simamora, 2001).

Berdasarkan uraian mengenai Peningkatan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan dan Kompensasi di Pt. Landipo Niaga Raya Sulawesi Tenggara, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Peningkatan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan dan Kompensasi ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) ?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) ?
3. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) ?
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) ?
5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil-hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, khususnya bagi organisasi, pemerintah dan masyarakat.

a. Manfaat Teoritis

Untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan, mengenai Peningkatan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepemimpinan dan Kompensasi di Pt. Landipo Niaga Raya Sulawesi Tenggara.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian tersebut mampu digunakan oleh komponen-komponen dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mengembangkan kebijakannya terutama yang berhubungan dengan peningkatan Kinerja di Pt. Landipo Niaga Raya Sulawesi Tenggara.