

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik maupun private. Dalam perspektif manajemen strategis, sumber daya manusia merupakan human capital dan intellectual yang akan menentukan efektifitas dari faktor-faktor yang lain. Suatu Organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi, misi yang telah ditetapkan. Kendatipun telah memiliki sumber daya yang berkualitas, tetapi tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap kinerja karyawan dan produktifitas perusahaan pada jangka panjang. (Sudarmanto, 2015:3)

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Sumber daya manusia adalah hal penting yang berperan dalam menentukan tujuan perusahaan. Karena itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius agar dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainya. Pengelolaan sumber daya manusia yang matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin perusahaan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Hasibuan , 2012:4)

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya. (Mangkunegara, 2017:17)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:9). Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, kuantitas kerja yang besar, sikap baik atau ramah, dapat diandalkan, berinisiatif, rajin, selalu hadir dalam bekerja dan memiliki potensi untuk maju. Pada akhirnya, karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menciptakan daya saing bagi perusahaan, karena dapat beraktivitas sesuai target yang ditetapkan. Keunggulan-keunggulan tersebut yang dapat membuat perusahaan memenangkan persaingan dan memuaskan para pelanggan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik justru menjadi beban bagi perusahaan karena banyak pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan pada waktu yang ditetapkan, harga jual semakin tinggi, konsumen atau pelanggan menjadi kecewa, dan pada akhirnya konsumen atau pelanggan pindah ke perusahaan pesaing. Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja untuk tercapainya visi misi dan tujuan perusahaan yang telah ditentukan dan ditetapkan, mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Perusahaan selalu menginginkan

produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Masalah yang timbul yaitu bagaimana karyawan diarahkan supaya dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. (Sudarmanto, 2009:133). Sedangkan definisi dari kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukakan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar mau mengerahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. (Solihin, 2009:131). Sedangkan Menurut S. P. Siagian pengertian kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi para pegawai dalam bekerja sehingga pekerja akan semakin meningkatkan produktifitas kinerjanya. Sedangkan kepemimpinan yang buruk akan menyebabkan kegagalan sebuah organisasi/perusahaan.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi sering kali para karyawan memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri. Dorongan yang dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya. (Feriyanto & Triana, 2015:71). Di sisi lain dalam penentuan kebijakan strategi pengembangan perusahaan itu sendiri baik untuk rencana strategi jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang dibutuhkan suatu tatanan / norma bagi sumber daya manusia tersebut dalam menjalankan fungsinya maupun dalam melakukan aktifitas untuk menunjang kinerja masing masing dan juga perusahaann itu sendiri. Memberikan motivasi tidaklah mudah bagi perusahaan

kepada karyawannya karena terkadang perusahaan tidak mengerti motivasi seperti apa yang harus diberikan kepada karyawannya. Semakin berkembangnya jaman juga menyebabkan bidang motivasi belakangan ini sangat sulit mencapai keberhasilan dikarenakan dengan dinamika dan tuntutan-tuntutan kehidupan keorganisasian yang terus-menerus berubah dan teknologi yang semakin maju.

Budaya adalah seperangkat nilai, yaitu norma – norma yang mengarah pada keyakinan. Budaya telah didefinisikan dengan berbagai cara, namun belum dapat ditentukan. Budaya merupakan norma- norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota. Budaya Perusahaan dan nilai – nilai etika yang terkait dipengaruhi oleh organisasi. Budaya adalah seperangkat nilai, yaitu norma – norma yang mengarah keyakinan. Dan pemahaman yang dibentuk oleh para suatu organisasi dan mengajarkannya kepada para anggota baru sebaik mungkin. Unsur – unsur budaya mencerminkan beberapa nilai lebih dalam di benak para anggota organisasi. (Rivai, 2013:137). Sedangkan pengertian dari budaya organisasi itu sendiri adalah bagian dari nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari/menjadi identitas perusahaan/organisasi (Feriyanto & Triana, 2015:134). Budaya organisasi yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi para pegawai dalam bekerja sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2016 : 118). Menurut Hasibuan (2016 : 123) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah : Sistem waktu, dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem hasil (output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Pemberian kompensasi yang tepat diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tentu saja akan memberikan dampak baik bagi perusahaan yaitu semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Sedangkan yang terjadi saat ini banyak perusahaan yang belum memberikan kompensasi yang sesuai sehingga menimbulkan penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin mengetahui apakah faktor kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kompensasi berdampak positif pada PT. Karana Line Cabang Semarang. Dengan harapan penelitian ini dapat meningkatkan hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya. Sehingga akan tercapainya tujuan perusahaan dan terjadinya produktifitas kerja karyawan dalam melaksanakan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu penulis ingin mengkaji lebih dalam dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MENUNJANG PRODUKTIFITAS PERUSAHAAN (Studi kasus pada PT.Karana Line Semarang)”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis akan merumuskan masalah berdasarkan faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan?
4. Apakah Kompensasi kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan ?

## **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan .
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh positif motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan .

3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh positif budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh positif kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Bagi Peneliti

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti guna mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan kenyataan dilapangan dan menambah pengalaman, pengetahuan bagi penulis akan masalah-masalah yang terjadi dalam lingkup dunia kerja. Dan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Prodi Transportasi di Sekolah Tinggi Maritim dan Transpor “AMNI” (STIMART “AMNI”) Semarang.

#### 2. Bagi STIMART “AMNI”

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukkan bagi akademis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan informasi bagi mahasiswa/i STIMART “AMNI” Semarang.

#### 3. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Karana Line, Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mengoptimalkan performa perusahaan.

#### 4. Bagi Pembaca

Memberikan tambahan referensi dari hasil penelitian ini sehingga dapat mengembangkan pemikiran - pemikiran logis yang nantinya berguna untuk perkembangan penelitian selanjutnya, serta wawasan terhadap dunia kerja.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian yang akan dilakukan maka dibuatlah sistematika penulisan yang akan memberikan informasi tentang isi dari masing-masing bab, adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

- Bab 1      Pendahuluan  
Merupakan bagian awal proposal skripsi yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.
- Bab 2      Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu  
Landasan teori dan penelitian terdahulu, sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan yang merupakan hasil dari studi pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis
- Bab 3      Metode Penelitian  
Merupakan bagian ketiga dari proposal skripsi yang berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, serta metode analisis data.
- Bab 4      Hasil dan Pembahasan  
Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah dan implikasi manajerial.
- Bab 5      Penutup  
Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.