

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk melihat kegagalan maupun keberhasilan organisasi ditentukan oleh bagaimana seorang pemimpin memimpin organisasinya dan bagaimana seorang pemimpin tersebut dapat didukung oleh sumberdaya manusia yang ada dibawahnya. Setiap organisasi menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan yang ada di dalamnya. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka organisasi memerlukan pemimpin yang dapat memajukan ataupun membuat organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Hoang, 2015).

Pemimpin harus memiliki pengetahuan dan melengkapi diri dengan pengetahuan mengenai perilaku karyawan dan bagaimana cara untuk memimpin. Organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu untuk memberdayakan sumber daya yang dimilikinya agar mampu menjalankan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan dan dapat mempertahankan organisasi kearah yang lebih baik ataupun membuat organisasi semakin berkembang.

Pentingnya karyawan sebagai individu menjadi unsur yang sangat penting dari suatu organisasi (Noermijati *et al*, 2013). Sebagai perusahaan selayaknya organisasi ini harus memiliki pemimpin yang dapat mengerahkan sumberdayanya agar mampu membuat organisasi ini dapat berkembang kearah yang lebih baik.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan, karena seorang pemimpin seringkali berhubungan langsung untuk menjalin komunikasi didalam pelaksanaan kegiatan organisasinya. Kepemimpinan didefinisikan sebagai upaya untuk mempengaruhi pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Hoang (2015) menjelaskan dalam penelitiannya, motivasi karyawan adalah seperangkat kekuatan energik, termasuk faktor internal dari masing-masing

individu serta faktor eksternal, misalnya, karakteristik pekerjaan, perbedaan individu dan praktik organisasi. Dengan kata lain, motivasi karyawan harus pembakaran sempurna kebutuhan karyawan dan harapan yang dibuat dari pekerjaan, dan faktor-faktor tempat kerja yang memungkinkan motivasi karyawan. Memuaskan faktor-faktor untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah benar-benar tantangan besar bagi setiap pengusaha.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang ada pada karyawan sangat dibutuhkan untuk berlangsungnya organisasi, karena dengan motivasi yang tinggi diharapkan karyawan dapat meningkatkan performa atau kinerja yang dimilikinya dan hal ini dapat menguntungkan dalam kegiatan berorganisasi. Komitmen organisasi merupakan hal penting yang juga harus dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, karena dengan adanya komitmen organisasi, seluruh anggota organisasi akan mendapatkan dorongan yang kuat untuk memajukan organisasinya serta ke inginan untuk memajukan organisasinya. Dalam mencapai tujuan organisasi, komitmen organisasi merupakan salah satu hal penting dalam kegiatan atau pelaksanaan organisasi agar organisasi dapat meraih kesuksesan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen yang ada diorganisasi dapat berjalan dengan baik dan berhasil apabila hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun organisasi. Didalam pemberian kompensasi perusahaan juga harus memperhatikan keadilan yang ada pada karyawannya. Kompensasi yang diterima oleh karyawannya merupakan ukuran yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan.

PT. Sadhana Arifnusa merupakan salah satu gudang tembakau terbesar di Kabupaten Jember. PT. Sadhana Arifnusa bekerja sama dengan PT. HM Sampoerna dalam memasok tembakau dan meningkatkan produktivitas tembakau di Jember. Kegiatan yang dilakukan tentu mendapatkan dukungan dari berbagai aspek di dalam perusahaan jika dilihat perkembangan perusahaan yang pesat.

Kegiatan yang dilakukan PT. Sadhana Arifnusa yaitu menggunakan sistem kekeluargaan. Para petani mendapatkan informasi dan bimbingan

mengenai praktik pertanian yang baik. Dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari perusahaan para pegawai memiliki etos kerja yang diharapkan mampu mendorong perusahaan lebih maju. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang tembakau, kinerja dan komitmen karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan.

Motivasi juga sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan produktivas pekerja dalam kemampuannya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas pegawai, motivasi bekerja mendorong peningkatan produktivitas kerja. Motivasi kerja karyawan terlihat dari keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas, dan keikutsertaan dalam suatu kompetisi dengan karyawan lainnya, selain wujud nyata dari motivasi karyawan adalah adanya kegiatan karyawan dalam upaya mencapai prestasi yang unggul. Hal ini dinyatakan oleh salah satu pegawai SBM PT. Arifnusa Sadhana, yang menyatakan bahwa di perusahaan selalu memberikan pelatihan, pengarahan, dan saling bicara untuk mempererat kebersamaan antar pekerja. Pekerja tentu juga akan termotivasi dengan adanya beberapa kegiatan di luar pekerjaan mereka yang kami buat untuk meningkatkan motivasi.

Pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga dapat membuat pegawai merasa termotivasi dalam bekerja, terutama di perusahaan PT. Arifnusa Sadhana, yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah termasuk UMR di daerah Jember. Pihak perusahaan juga beranggapan dengan kompensasi sesuai UMR akan membuat pegawai lebih nyaman bekerja. Perusahaan juga memberikan asuransi yang menggunakan BPJS Ketenagakerjaan untuk membuat pegawai sejahtera.

Perusahaan perlu lebih mendorong dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat karena terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan disamping kebutuhan pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan motivasi kerja karyawan karena hal ini akan mendorong rasa banga dan rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi. Hal yang sama juga dilakukan untuk memperbaiki

penyediaan kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan (Triyanto dkk 2016).

Kinerja dan komitmen yang dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia. Pengelolaan perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang handal untuk dapat melakukan perencanaan, penatausahaan, pelaksanaan dan melakukan pertanggung jawaban. Perubahan tersebut merupakan prasyarat yang mungkin dipenuhi, secara internal pengelolaan keuangan dan pemberdayaan manajemen harus dioptimalkan. Tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, peran pimpinan terhadap bawahan akan mempengaruhi berhasil tidaknya suatu tujuan. Oleh karena itu Pemimpin merupakan tokoh sentral yang dapat menaikkan kinerja bawahannya (Makkira, Gunawan, & Munir, 2016). Berikut ini adalah kondisi kinerja dan komitmen karyawan di perusahaan, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kondisi Kinerja Dan Komitmen Karyawan PT. Sadhana Arifnusa Jember

A. Kinerja Karyawan	2018			2019			2020		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
1. Kualitas kerja	20	70	14	20	70	14	20	60	12
2. Kuantitas kerja	20	70	14	20	70	14	20	60	12
3. Ketepatan waktu	20	70	14	20	70	14	20	70	14
B. Komitmen Kinerja									
1. Tanggung Jawab	20	70	14	20	75	15	20	60	12
2. Loyalitas	20	70	14	20	75	15	20	60	12
JUMLAH	100		70	100		72	100		62

Dari data tabel 1.1, dapat dilihat kondisi kinerja dan komitmen karyawan saat ini di PT. Sadhana Arifnusa Jember dapat dikatakan kurang baik dari tahun 2018 sampai 2020, bahkan pada tahun 2020 mengalami penurunan. Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka peneliti melakukan analisis mengenai peningkatan kinerja dan komitmen karyawan. Maka penelitian yang saya tulis ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Sadhana Arifnusa Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja pada kinerja karyawan?
8. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan pada komitmen kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi pada komitmen kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi pada komitmen kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.

5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi pada kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan.
7. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja pada kinerja karyawan.
8. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi pada kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening.



1.4 Manfaat Penelitian

Adapaun terdapat manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan ilmiah berkaitan dengan konsep gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Sebagai kontribusi untuk para akademisi bagi pengembangan konsep teori pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Sadhana Arifnusa Jember.

3. Manfaat Kebijakan

Sebagai sebuah pertimbangan kepada pemerintah daerah dan pemerintah pusat dalam melakukan kebijakan yang berkaitan perusahaan.

