

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam arus persaingan bisnis di saat ini yang semakin ketat, menjadikan perusahaan-perusahaan harus berpikir keras untuk tetap mengepakan eksistensinya dalam dunia bisnis. Apapun caranya haruslah menjadi aktualisasi yang tepat demi keberlangsungan hidup perusahaan di tengah persaingan yang cukup pelik ini. Tak hanya dari segi strategi penjualan yang perlu diperhatikan, melainkan juga dari segi pemberdayaan para karyawan atau SDM di dalamnya.

Peran SDM dapat dikatakan salah satu nyawa dari keberhasilan sebuah bisnis, dimana disana terbentuk sebuah organisasi yang akan membentuk banyak strategi-strategi bisnis serta aktualisasinya di lapangan. Dari uraian singkat tersebut dapat ditarik benang merahnya, bahwa peran organisasi sangat *complicated*, di mana dalam organisasi para karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal, baik dari segi strategi maupun pelaksanaannya.

Perusahaan harus mampu membaca situasi dalam organisasi atau keadaan para karyawannya, kemampuan dalam membaca situasi tersebut diharapkan dapat berlanjut dalam pemeliharaan karyawan yang berujung pada kenyamanan para pekerjanya dengan menunaikan hak-hak karyawan demi terciptanya suasana kerja yang nyaman dan meminimalisir tekanan. Karyawan yang bekerja dengan nyaman dan tenang pasti akan memberikan

hasil kinerja yang maksimal sehingga akan berpengaruh terhadap keberlangsungan dan eksistensi perusahaan dalam dunia bisnis.

Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi, motivasi dari karyawan haruslah ditumbuhkan demi menimbulkan dorongan untuk menghasilkan kinerja karyawan. Motivasi ini menjadi hal yang sangat penting, karena tanpa adanya motivasi, karyawan seakan kehilangan arah untuk bekerja dan terancam menghasilkan kinerja yang buruk. Menurut Ekhsan, (2019: 4) “Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.” Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan paham apa yang seharusnya dilakukan demi mencapai tujuan bersama. Hal itu terjadi disebabkan adanya rasa antusias dalam bekerja yang menghasilkan energi yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan sangat maksimal.

Tak hanya dari motivasi, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab jika gaya kepemimpinan itu dirasa kurang cocok, maka kinerja yang dihasilkan akan kurang maksimal. Menurut Makalew, dkk., (2021: 430) “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.” Dari pola perilaku yang diterapkan oleh pemimpin tersebut akan menentukan seberapa maksimal hasil kinerja yang dihasilkan oleh para

karyawan, sehingga juga akan menjadi penentu apakah tujuan atau visi di perusahaan tersebut dapat tercapai atau tidak.

Selain itu, kompensasi juga menjadi pertimbangan penting demi menunjang kualitas kerja yang maksimal. Menurut Pupiati (2020: 55), “Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”. Dari pengertian di atas, cukup jelas bahwa kompensasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, setidaknya tenaga yang mereka keluarkan tidak hanya dibayarkan dengan gaji bulanan, melainkan ada kompensasi sebagai tanda jasa, atas kinerja karyawan yang diberikan secara maksimal setiap waktunya.

Peran motivasi sangat penting bagi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan nanti, motivasi yang tinggi dan kuat dari individu atau karyawan akan sangat membantu perusahaan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, maka motivasi ini perlu dijaga untuk tetap pada stabilitas yang kuat sehingga mampu mempertahankan hasil kinerja yang baik. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Adreani (2015: 43) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Suatu gaya kepemimpinan yang ada pada pemimpin itu sendiri merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu membawa para SDM atau karyawan untuk menghasilkan solidaritas, keharmonisan, rasa aman dan nyaman terhadap gaya kepemimpinan yang dibawanya. Bagaimana

pun juga, suasana kerja yang harmonis juga menjadi salah satu faktor utama terciptanya sebuah kinerja yang baik dari para karyawan. Adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan ini terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri, dkk., (2021: 94) di mana di situ dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Adanya kompensasi yang diturunkan oleh perusahaan untuk karyawan merupakan salah satu bentuk *reward* atau penghargaan terhadap karyawan itu sendiri. Sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi pada karyawannya demi menjaga motivasi dari karyawan itu sendiri sehingga menimbulkan loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan berujung pada hasil kinerja yang maksimal. Uraian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buulolo (2021: 49) di mana di dalam penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap keputusan pembelian.

UD. Jaya Abadi merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak dalam bidang konveksi. Usaha ini mempunyai visi agar produk yang berkualitas dapat terwujud secara nyata yang berdasar pada keterampilan karyawan dalam menciptakan produk yang berinovasi. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan UD. Jaya Abadi Kabupaten

Probolinggo, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan serta kompensasi. Pernyataan dari karyawan UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan motivasi, kurangnya motivasi kerja dari setiap karyawan mengakibatkan karyawan menjadi malas-malasan untuk bekerja.

Kurangnya komunikasi yang baik serta kurang rasa *respect* terhadap kinerja antar karyawan, cukup mengganggu rasa kenyamanan saat bekerja. Minusnya *respect* yang mengakibatkan kurangnya dorongan atau motivasi bagi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Bagaimana pun juga, seseorang membutuhkan sebuah pengakuan terkait hasil kinerja mereka yang nantinya akan menjadi motivasi dalam bekerja, sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal.

Selain itu gaya kepemimpinan juga menjadi suatu permasalahan, dimana sosok gaya kepemimpinan *supervisornya* dalam memimpin karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas sehingga membuat para karyawan UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo salah mengartikan apa yang diperintahkannya serta *job descriptions* yang kurang jelas tentu akan berdampak pada hasil kerja nantinya. Maka dari itu ketegasan serta kejelian sebagai seorang pemimpin harus ada dalam diri pemimpin itu sendiri, karena pemimpin bertugas sebagai seorang yang akan membawa organisasi ke tujuan, bagaimana tujuan bisa dicapai dengan baik, jika arahan

yang diberikan oleh pimpinan kurang jelas. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan.

Kompensasi juga suatu faktor penting terkait kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Terkadang *job descriptions* yang padat sangat menguras waktu dan tenaga para karyawan dibandingkan dengan *job descriptions* mereka di saat normal. Jerih payah yang dihasilkan tentunya harus setimpal dengan apa yang mereka terima dari perusahaan. Terkadang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum seimbang dengan upaya yang sudah diberikan oleh para karyawannya, tentu hal ini tentunya akan mengurangi semangat serta motivasi kerja para karyawan yang akan berdampak pada hasil kerjanya nanti.

Berdasarkan paparan di atas, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi yang ada di UD. Jaya Abadi ini, menjadi daya tarik untuk ditelusuri lebih lanjut mengenai peranan serta dampak yang dihasilkan dari segi kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016:35) Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo?
- c. Variabel manakah diantara motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah agar mengarah pada tujuan yang akan dicapai. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Peneliti hanya membatasi permasalahan penelitian ini pada pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo.
- b. Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai

berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui variabel manakah antara motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang terkait, baik secara teoritis maupun praktisi. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan agar bisa mengimplementasikan teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang didapat di dunia nyata setelah masa perkuliahan usai atau telah lulus dari Universitas Panca Marga Probolinggo.

- b. Secara Praktisi

Secara Praktisi, Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan baik dari pihak pimpinan untuk dapat



meningkatkan kualitas kepemimpinannya, juga bagi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga memberikan dorongan yang kuat untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, dan dengan adanya penelitian terkait kompensasi diharapkan kedua belah pihak baik dari karyawan dan juga pemimpin mereka sama-sama memberikan keuntungan dengan kompensasi yang diterapkan di perusahaan. Dan bagi pihak lain, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak manapun dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

## **1.5 Asumsi Penelitian**

Asumsi merupakan anggapan-anggapan dasar yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian (Tim Dosen FE, 2020:17). Adapun asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Setiap karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo memiliki sumber motivasi yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.
- b. Pimpinan UD. Jaya Abadi sudah menerapkan Gaya Kepemimpinan demokratis secara konsisten.
- c. Setiap Karyawan pada UD. Jaya Abadi mendapatkan kompensasi yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.
- d. Setiap Karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo memiliki

tingkat kinerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.