

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengertian yang dapat kita ambil dari sebuah Sumber Daya Manusia ialah seorang atau kumpulan orang yang bertindak sebagai penggerak sebuah organisasi, yang dinilai sebagai aset perusahaan. Tujuan dari pemahaman terkait sumber daya manusia ini adalah, kita dapat mengetahui seberapa penting dan seberapa berpengaruhnya sumber daya manusia terhadap berlangsungnya sebuah organisasi. Namun dari hal diatas, dapat kita kaji juga terhadap hal apa saja yang menjadi hak bagi sumber daya manusia sebagai imbalan atas kinerja atau partisipasi dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia yang semakin maju membuat perusahaan juga harus memikirkan bagaimana cara untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki orang karyawan, untuk itu kita dapat mengembangkan dengan berbagai cara baik itu pelatihan maupun pengembangan dalam hal keterampilan demi untuk mencapai tuntutan organisasi terhadap kemajuan perusahaan. Beberapa perihal yang perlu dilakukan terhadap sumber daya manusia, tidak kalah penting juga hal sederhana seperti ketepatan waktu kerja dan efektifitas kerja dalam suatu organisasi. Dibalik itu semua, ada beberapa hal yang dapat memacu hal itu seperti pemberian kompensasi sebagai penghargaan terhadap kinerja karyawan.

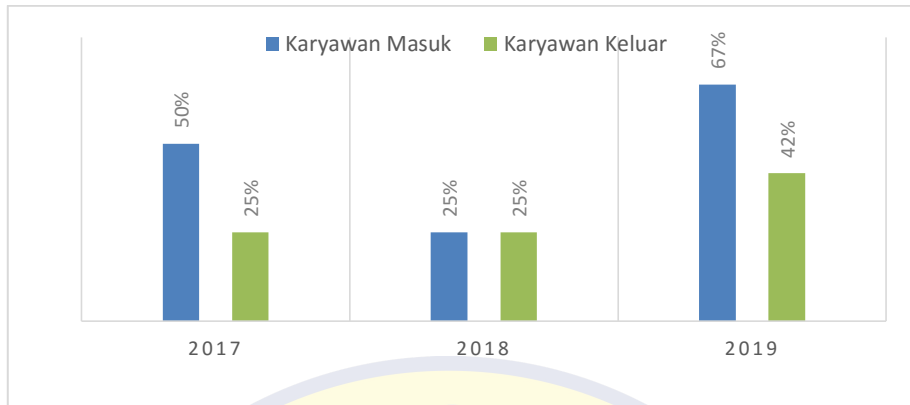
Sebagian penyebab yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, tanggung jawab kerja, cara kerja pimpinan dan kompensasi. Lingkungan kerja terkait dengan seberapa nyaman dan seberapa lengkap fasilitas yang dimiliki perusahaan guna

menungjang produktivitas karyawan. Tanggung jawab kerja, hal ini dapat mempengaruhi kinerja dikarenakan tanggung jawab ini menjadi tolok ukur terhadap kompensasi yang akan diterima. Tak jarang banyak karyawan yang memiliki tanggung jawab kerja yang banyak namun tidak diimbangi dengan imbalan yang setimpal.

Gaya kepemimpinan, dengan adanya kontak secara langsung antara karyawan dan atasan membuat gaya kepemimpinan ini menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Sering kali terjadi pembawaan Gaya kepemimpinan yang membuat kurang nyaman menjadi penyebab simpati karyawan menurun terhadap atasan dan hal ini jelas akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompensasi, imbalan yang pasti akan diterima oleh semua karyawan yang berkerja, kompensasi sering kali dinilai sebagai sebuah penghargaan perusahaan terhadap karyawan atas segala partisipasinya terhadap perusahaan, namun kompensasi juga dapat menjadi pemicu pada kinerja karena dengan tidak seimbangnya antara imbalan dan beban kerja dapat menjadi karyawan tidak antusias dan tidak optimal terhadap kinerjanya.

Menurut Thoah (2013) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

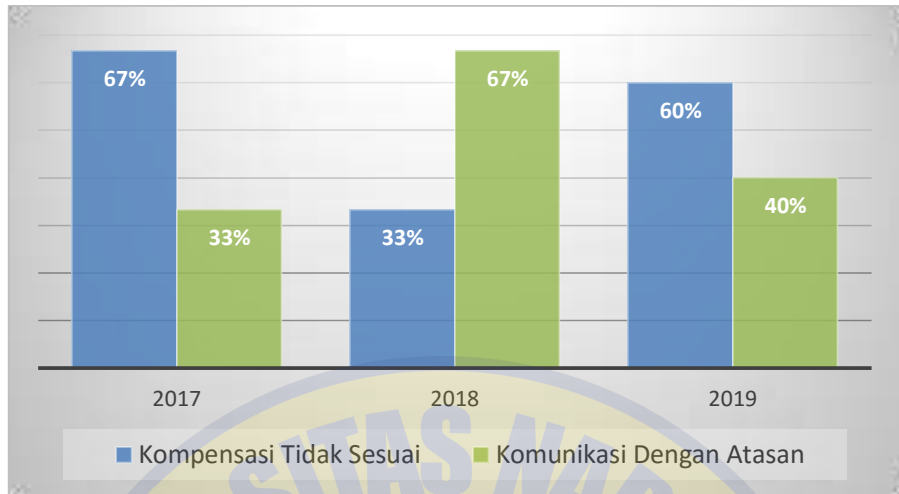
PT. Feva Indonesia yang bergerak dalam bidang konstruksi jalan yang kantornya bertempat pada Galaxi bumi permai blok M2 No 7 Surabaya. Permasalahan yang ada di PT. Feva Indonesia saat ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi yang diterima ternyata membuat kinerja di PT. Feva Indonesia menurun. Sebagian alasan yang mendasari yaitu tidak seimbangnya kompensasi dengan tanggung jawab kerja dan gaya kepemimpinan yang membuat beberapa alasan karyawan untuk mangkir dari perusahaan.



*Gambar 1. 1* Perkembangan Turn Over Periode 2017 – 2019

Sumber : HRD PT Feva Indonesia, 2019

Diagram tersebut diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa besarnya turn over karyawan sangat berpengaruh pada PT Feva Indonesia. Hal ini memunculkan dampak terhadap kinerja karyawan yang berada di PT. Feva Indonesia, kinerja dan produktivitas yang tidak merata pada beberapa departemen terjadi karena kompensasi dan ketidakcocokan dengan gaya kepemimpinan atasan, yang dapat dibuktikan dengan hasil kuisioner yang diberikan oleh bagian HRD. Berikut ditampilkan diagram, sebagai berikut :



*Gambar 1. 2* Prosentase Penyebab Karyawan Mangkir Periode 2017-2019

Sumber : HRD PT Feva Indonesia, 2019

Berdasarkan hasil data diatas terkait dengan fenomena kompensasi dan gaya kepemimpinan yang terjadi pada PT Feva Indonesia dengan menghubungkannya dengan kinerja pada karyawan PT Feva Indonesia tersebut , maka judul penelitian ini yaitu **“Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja di PT. Feva Indonesia Surabaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan dipaparkannya latar belakang diatas, maka disusun rumusan masalah dalam studi ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh parsial secara signifikan pada Kinerja Karyawan PT Feva Indonesia ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh parsial secara signifikan pada Kinerja Karyawan PT Feva Indonesia ?

3. Apakah Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh simultan secara signifikan pada Kinerja Karyawan PT Feva Indonesia ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan studi ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi berpengaruh parsial secara signifikan pada Kinerja Karyawan PT Feva Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan berpengaruh parsial secara signifikan pada Kinerja Karyawan PT Feva Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh simultan secara signifikan pada Kinerja Karyawan PT Feva Indonesia

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Penulis

Sebagai bukti penerapan dan pengembangan ilmu yang telah didapatkan selama dibangku kuliah, hingga dapat memberikan wawasan yang lain bagi penelitian dalam bidang sumber daya manusia. Yang nantinya menjadi pengaplikasian pengalaman dan cerminan dalam menghadapi dunia kerja sebenarnya.

2. Bagi Pihak Lain

Dapat menambah koleksi kepustakaan, terutama dalam bidang MSDM yang dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya, terutama berkaitan dengan kompensasi dan gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dikemudian harinya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap gambaran keadaan yang terjadi dalam perusahaan dan memberikan gambaran solusi terkait masalah yang dihadapi oleh perusahaan, agar dapat lebih tepat dalam menentukan langkah kedepannya terkait dengan pencapaian target perusahaan.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Adapun batasan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada PT. Feva Indonesia Surabaya yang bergerak dibidang konstruksi jalan.
2. Penelitian dilakukan menggunakan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.
3. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi.