



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi yang berjalan, dewasa ini tergantung pada keberhasilan manajemen dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya ini merupakan kekayaan (aset) dalam sebuah perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, baik untuk memperoleh keuntungan maupun mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja organisasi atau perusahaan sangat di pengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Kinerja meliputi perilaku yang nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti gaji dan gaya kepemimpinan.

PT Sanbe Farma merupakan grup perusahaan farmasi yang melaksanakan pengembangan formulasi, produksi, dan penjualan produk obat yang aman dan berkualitas tinggi. Sanbe Farma didirikan oleh bapak Jahja Santosa Apt pada tahun 1975. Sanbe Farma mempunyai 22 pusat distribusi di seluruh Indonesia. Seluruh produk Sanbe Farma dipasarkan melalui distributor tunggalnya yaitu PT Bina San Prima. Dengan demikian, distribusi produk dapat terkoordinasi dengan baik. Dalam operasionalnya, diketahui terjadi penurunan penjualan produk obat. Untuk

memperjelas permasalahan ini akan ditampilkan data penjualan obat tahun 2012 sampai dengan 2016 seperti Tabel 1.1:

**Tabel 1. 1 Data Penjualan Produk Obat PT. Sanbe Farma Cabang Medan  
Tahun 2012-2016**

No.	Tahun	Total Penjualan (Rp.)
1	2012	57,421,000,000
2	2013	57,217,000,000
3	2014	57,204,400,000
4	2015	57,178,000,000
5	2016	57,119,000,000

Sumber: PT Sanbe Farma Cabang Medan (2017)

Dari Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa penjualan produk obat di perusahaan dari tahun 2012 sampai dengan 2016 mengalami penurunan. Penurunan penjualan ini mencerminkan rendahnya kinerja karyawan bagian penjualan karena karyawan tidak bekerja dengan baik dan optimal dalam mencari pelanggan, memasarkan produk, dan meningkatkan penjualan. Rendahnya kinerja karyawan ini diduga disebabkan oleh faktor gaji yang dinilai karyawan belum memadai.

Gaji merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja dan sumber daya perusahaan, karena gaji merupakan hak dari setiap karyawan yang sudah bekerja dan merupakan bagian terpenting dari tujuan seseorang untuk bekerja. Gaji merupakan pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang[2]. Dengan demikian, gaji merupakan pembayaran dalam bentuk finansial kepada karyawan sebagai wujud balas jasa telah mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dalam masyarakat sekarang ini, gaji yang diberikan perusahaan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial dimasyarakat. Gaji yang diterima karyawan berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya.

Hal ini disebabkan karyawan yang merasa tidak memperoleh gaji yang layak dan memadai cenderung akan mempunyai perilaku bekerja yang kurang baik seperti malas, tidak menaati peraturan perusahaan dengan baik dan tidak berkenan untuk bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada penurunan kinerjanya. Berikut ini akan ditampilkan data kenaikan gaji karyawan rata-rata tahun 2012 sampai dengan 2016 seperti Tabel I.2.

**Tabel 1. 2 Tingkat Kenaikan Gaji Karyawan Rata-rata Tahun 2012-2016**

Tahun	Jumlah (Rp)	Persentase
2012	2.164.375,-	-
2013	2.209.625,-	2,09%
2014	2.336.275,-	5,73%
2015	2.457.500,-	5,18%
2016	2.539.862,-	3,35%

Sumber: PT. Sanbe Farma Cabang Medan (2017)

Kenaikan gaji dinilai karyawan terlalu rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja yang semakin banyak. Selain itu, gaji karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan dengan karyawan yang baru masuk kerja hampir sama. Misalnya untuk gaji karyawan jabatan Sekretaris yang telah bekerja di atas 3 tahun hampir sama gajinya dengan karyawan yang baru kerja 1 tahun sehingga menyebabkan karyawan lama menilai perusahaan tidak menghargai jasa dan pengabdianya. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja, tidak bersemangat dalam bekerja, dan tidak berkenan untuk bekerja lebih optimal sehingga kinerjanya semakin menurun.

Selain gaji, faktor lain yang mempengaruhi dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin[3].



Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpinlah yang akan menggerakkan dan menggerakkan perusahaan. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin karyawannya dan perilaku tersebut di sebut dengan gaya kepemimpinan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan tergantung pada gaya kepemimpinan mampu menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan PT Sanbe Farma Cabang Medan adalah gaya kepemimpinan otoriter yaitu kepemimpinan yang kekuasaan dan wewenang sebagian besar mutlak berada pada pimpinan. Dalam operasionalnya, diketahui bahwa pemimpin tidak mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan dan pemberian saran sehingga sering terjadi keputusan yang diambil pimpinan tidak memperhatikan dan memihak kepentingan karyawan seperti dalam pemberian tugas, kenaikan gaji, rotasi jabatan, dan lainnya. Hal ini menyebabkan karyawan merasa keberadaan dan eksistensinya di perusahaan tidak dihargai sehingga karyawan tidak berkenan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan berdampak pada penurunan kinerjanya.

Dengan adanya latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian ilmiah dengan judul penelitian :

**“Pengaruh Gaji dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanbe Farma cabang Medan”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanbe Farma ?
2. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sanbe Farma ?
3. Apakah gaji dan gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanbe Farma ?



### 1.3 Ruang Lingkup

1. Variabel Independen adalah gaji dan gaya kepemimpinan otoriter.
2. Variabel Dependen adalah kinerja karyawan.
3. Objek Penelitiannya adalah pada karyawan PT. Sanbe Farma cabang Medan.
4. Tahun Pengamatannya adalah pada tahun 2017.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanbe Farma.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanbe Farma
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanbe Farma.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, diharapkan peneliti juga dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk penelitian-penelitian yang berhubungan dengan gaji dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gaji dan gaya kepemimpinan di perusahaan yang bersangkutan dan dapat menjadi bahan pertimbangan kebijakan agar perusahaan mengetahui hal yang harus dipertahankan dan diperbaiki di dalam perusahaan. Penelitian ini juga dapat menambah dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai gaji, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.



## 1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Imelda Talahatupada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon di manavariabel X adalah Gaya Kepemimpinan dan Variabel Y adalah Kinerja Karyawan.

Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya:

1. Peneliti sebelumnya menggunakan variabel gaya kepemimpinan sedangkan peneliti ini menambahkan satu variabel yaitu gaji. Penambahan variabel gaji ini dikarenakan sistem kompensasi (gaji) yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama[4]. Dengan demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor gaji di mana jika pemberian gaji dilakukan dengan baik, maka memungkinkan perusahaan memperoleh karyawan yang berkinerja tinggi karena karyawan akan bekerja lebih optimal.
2. Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.
3. Penelitian sebelumnya dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon sedangkan penelitian ini terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanbe Farma cabang Medan.

