

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan perusahaan untuk melaksanakan kegiatan dan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Persaingan mengakibatkan perusahaan dituntut untuk mampu bertahan. Untuk dapat bersaing dengan organisasi lainnya, perusahaan tidak bisa hanya mengharapkan kualitas mesin, bahan baku, material. Oleh karena itu sumber daya paling penting adalah sumber daya manusia, seperti orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Pada kenyataannya dalam suatu organisasi lebih sering menghadapi masalah yang berasal dari karyawan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya salah satunya adalah karyawan [1].

Karyawan yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik banyak faktor yang mempengaruhi seperti gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja yang baik serta fasilitas memadai yang disediakan perusahaan dalam bekerja[2].

Gaya kepemimpinan dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku maupun pikiran karyawannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi [3]. Gaya kepemimpinan

pada PT. Auto Express adalah bawahan secara aktif menentukan sendiri tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi dapat diartikan pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya. Pemberian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggotanya tanpa ada petunjuk atau saran dari pimpinan. Kekuasaan dan tanggung jawab pekerjaan menjadi simpang-siur dan berantakan diantara anggota karyawan sehingga tingkat keberhasilan perusahaan bukan berasal dari pemimpinnya melainkan dari kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan berupa gaji, uang, upah insetif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, darmawisata dan lain-lain [4]. Pada PT. Auto Express, karyawan selalu menerima kompensasi secara langsung seperti misalnya gaji yang selalu dibayarkan penuh meskipun karyawan tersebut memiliki izin sakit dan izin tidak masuk kerja dengan ketidakhadiran maksimal 1 minggu (selama 1 bulan) selain itu juga karyawan selalu mendapatkan kompensasi tambahan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya yang selalu diberikan oleh perusahaan 3 hari sebelum hari raya tersebut berlangsung.

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan yaitu dibutuhkan motivasi tepat dalam pencapaian kinerja perusahaan. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang mencapai tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya [5]. Sejauh ini upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pada PT. Auto Express Medan masih belum maksimal, hal ini dikarenakan minimnya *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan, seperti pada saat karyawan bekerja lembur, tidak adanya apresiasi ataupun pengakuan terhadap pekerjaannya padahal sudah berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian motivasi yang tepat akan membuat karyawan senantiasa terdorong atau semangat untuk bekerja secara maksimal.

Perusahaan PT.Auto Express merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi dan penjualan pintu rolling door di wilayah Sumut dan NAD sejak tahun 2013. Kegiatan dalam perusahaan meliputi pengangkutan barang yang masuk untuk di kirim serta proyek pintu rumah pada beberapa perusahaan properti.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT.Auto Express Medan dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Auto Express Medan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Auto Express Medan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Auto Express Medan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Auto Express Medan ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT.Auto Express Medan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini penulis menyadari adanya keterbatasan pengetahuan dan waktu. Oleh karena itu, penulis memberikan ruang lingkup masalah pada variabel penelitian.

Adapun variabel penelitian tersebut terdiri dari :

1. Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3)
2. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)
3. Penelitian dilakukan di PT.Auto Express Medan.
4. Penelitian dilakukan pada tahun 2019.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Auto Express Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Auto Express Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Auto Express Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Auto Express Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan 2 manfaat sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis :**
 Penelitian ini dapat dijadikan informasi serta tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja yang efektif dalam peningkatan kinerja.
2. **Manfaat Praktis :**
 Penelitian ini dapat memberikan sumbangan saran yang baik bagi perusahaan dalam gaya kepemimpinan, kompensasi serta motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari Yuli Suwati(2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tunas Hijau Samarinda[6].

Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan sebelumnya adalah :

- a. Variabel penelitian sebelumnya yaitu variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sedangkan pada penelitian ini adanya penambahan variabel gaya kepemimpinan (X_3), karena variabel gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu [7].
- b. Objek penelitian sebelumnya adalah karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda sedangkan pada objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Auto Express Medan.

- c. Tahun penelitian sebelumnya adalah tahun 2013 sedangkan tahun penelitian ini adalah tahun 2019.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL