

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada Era Globalisasi seperti saat ini kehadiran seorang pemimpin dituntut untuk bersikap secara tegas, adil dan partisipatif, pandangan seperti ini sangat sesuai dengan pandangan modern yang lebih mengutamakan kepemimpinan partisipatif dimana dalam proses pemecahan suatu permasalahan atau persoalan selalu mengikutsertakan para pengikutnya (bawahannya). Dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin diharapkan dapat mengambil tindakan-tindakan secara efisien apabila terdapat permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi, dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap perusahaan atau organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Kompensasi adalah penghargaan bagi para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan

atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Sihotang (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini juga menuntut para pegawai agar fokus dan konsisten dalam bekerja. Kementerian tenaga kerja dan Transmigrasi menyatakan seluruh provinsi di Indonesia telah menetapkan upah minimum provinsi atau UMP 2017. Terdapat permasalahan kompensasi yang tidak sesuai dengan isi perjanjian ikatan kerja yang telah disepakati. Sistem kompensasi yang diberlakukan hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini memberikan dampak karyawan kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban terhadap perusahaan.

(Sudarwan Danim, 2010, hlm. 125) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, ini mempunyai maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi orang, pemimpin dapat melakukannya melalui pemotivasian yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan yang ingin dilakukan pemimpin. Kemampuan mempengaruhi orang lain mengidentifikasi adanya suatu komunikasi dan interaksi antara pemimpin dengan yang dipimpin.

Selain itu gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran

kepemilikan hasil yang di berikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut (Fahmi, 2013:14). gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter. Sehingga keluhan yang dirasakan serta saran dari karyawan tidak tersalurkan dengan baik. Padahal hal tersebut dapat memperhambat kinerja yang bersangkutan. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan tingkat absensi yang tinggi. Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Permasalahan yang terjadi di PT. Putra Sanjaya Mandiri adalah kurangnya kompensasi dalam hal non finansial berupa penghargaan yang kurang, sehingga kurangnya efektifitas dan kinerja pada karyawan yang pada akhirnya hasil yang didapat tidak sesuai harapan. Timbulnya permasalahan pada PT. Putra Sanjaya Mandiri dikarenakan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter, membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman maka gaya kepemimpinan yang tidak baik akan berdampak negatif terhadap perusahaan maupun karyawan, karena gaya pemimpin merupakan acuan karyawan dalam bertindak dan berperilaku.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul **“PERAN DAN FUNGSI KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PADA PT.PUTRA SANJAYA MANDIRI”** yang beralamat di **Jl. Terusan 1 Gusti Ngurah Rai, Ruko Pelangi Kav. 14 No.10, Kel. Pondok Kopi Kec. Duren Sawit - Jakarta Timur.**

## 1.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam pembahasan skripsi ini yaitu :

- a. Kompensasi adalah penghargaan bagi para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.
  1. Kompensasi dalam bentuk Finansial Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
  2. Kompensasi dalam bentuk non finansial Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.
- b. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.
  1. Tipe Pemimpin yang Otokratik  
Tipe pemimpin ini adalah seorang pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan

tujuan organisasi, menganggap bahwa sebagai alat semata-mata Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Tipe pemimpin ini adalah seorang pemimpin yang menganggap Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

3. Tipe pemimpin yang peternalistik

Tipe pemimpin ini adalah seorang pemimpin yang menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi ,sering bersikap mau tahu.

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Tipe pemimpin ini adalah seorang pemimpin yang harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratik

Tipe pemimpin ini adalah tipe pemimpin yang senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan, selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya, selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

### **1.3 Sub fokus Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis peranan pemimpin dalam mengatur karyawan pada PT. Putra Sanjaya Mandiri
2. Menganalisis fungsi pemimpin dalam memimpin karyawan pada PT.Putra Sanjaya Mandiri
3. Menganalisis peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Putra Sanjaya Mandiri
4. Menganalisis fungsi kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Putra Sanjaya Mandiri

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

a. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Peran dan Fungsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan serta dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan dilapangan

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan kinerja kepemimpinan perusahaan, sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

c. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi manajemen.

### **1.5 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Putra Sanjaya Mandiri ?
2. Bagaimana fungsi kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Putra Sanjaya Mandiri ?
3. Bagaimana peranan kompensasi dalam mengatur karyawan PT. Putra Sanjaya Mandiri ?
4. Bagaimana fungsi pemimpin dalam memimpin karyawan pada PT. Putra Sanjaya Mandiri ?

### **1.6 Batasan Masalah**

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Peran dan Fungsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan pada PT. Putra Sanjaya Mandiri”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

### **1.7 Sisrematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

#### **Bab I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam

menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya dianggap sama.

