

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting, karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika kinerja meningkat, maka keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi jika kinerja menurun dapat mengakibatkan kemunduran membuat perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya, dan kinerja karyawan terkadang meningkat, bahkan terkadang menurun, bahkan penurunan ini dapat menyebabkan organisasi atau perusahaan kehilangan perhatian kepada masyarakat. Hal ini perlu dipikirkan dan dipelajari bersama, apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Umumnya manusia akan berusaha keras untuk mendapatkan kompensasi atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Di dalam perusahaan, ini sering disebut dengan gaji atau remunerasi. Kompensasi penting untuk menarik, memelihara dan mempertahankan karyawan untuk kepentingan perusahaan kedepannya.

Pada prinsipnya kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atas semua aktivitas kerja perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Pemberian kompensasi yang memadai, adil dan obyektif bisa menjadi motivasi setiap karyawan dalam bekerja. Tentu saja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Almy *et al.*, 2019) Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian. Pemimpin yang menggunakan gaya secara efektif harus memahami terlebih dahulu

siapa bawahannya, memahami kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan memahami bagaimana memanfaatkan bawahan untuk mengimbangi kekurangan mereka miliki. Sebaliknya, gaya kepemimpinannya yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, bisa saja mendorong karyawan untuk kurang semangat dalam bekerja dan kehilangan semangat kerja, yang menyebabkan karyawan tidak melakukan tugasnya dengan serius karena kehilangan fokus pada pekerjaan. Hal tersebut juga akan berdampak pada hasil kerja yang tidak optimal dan terlalaikannya kualitas dan kuantitas produksi. Tentu saja masalah ini perlu mendapatkan perhatian khusus, karena akan mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

PT. Triadi Lintas Persada merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia alat-alat kesehatan sejak tahun 2014. Sebagai perusahaan yang menyediakan dan menyalurkan alat-alat kesehatan untuk rumah sakit ataupun lembaga-lembaga kesehatan, perusahaan ini harus selalu meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan semua aspek didalam perusahaannya guna mempertahankan posisinya di zona persaingan bisnis yang semakin ketat di masa pandemi seperti saat ini.

Ada beberapa kendala yang sedang dihadapi perusahaan ini, salah satunya adalah masalah kinerja karyawan yang terlihat menurun. Penyebab menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan ini dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, tetapi yang sangat terlihat menonjol dan menjadi fokus dalam penelitian ini salah satunya adalah penurunan kinerja yang disebabkan oleh pemberian kompensasi yang terbilang rendah dan termasuk kurang sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawannya baik berupa finansial maupun non-finansial dimana hal tersebut tidak bisa dipungkiri merupakan salah satu faktor pendukung semangat kerja setiap elemen karyawannya.

Tabel 1. 1 Gaji Tahun 2016 - 2020

NO	DIVISI	2016	2017	2018	2019	2020
1	Marketing	Rp. 370,725,000	Rp. 1,168,893,424	Rp. 867,617,283	Rp. 762,168,663	Rp. 625,539,073
2	Marketing Support	Rp 234,659,862	Rp 796,526,223	Rp 465,231,633	Rp 531,846,376	Rp 462,352,313
3	Accounting	Rp 493,899,060	Rp 597,738,600	Rp 513,679,500	Rp 138,240,036	Rp 245,678,136
4	Perpajakan	Rp 493,899,060	Rp 597,738,600	Rp 513,679,500	Rp 138,240,036	Rp 245,678,136
5	Puchasing	Rp 84,001,860	Rp 92,315,683	Rp 92,315,683	Rp 84,011,860	Rp 92,315,683
6	Gudang	Rp 156,555,696	Rp 156,555,696	Rp 156,555,696	Rp 156,555,696	Rp 156,555,696
7	Teknisi	Rp 263,255,220	Rp 263,255,220	Rp 263,255,220	Rp 87,751,740	Rp 175,503,480
8	Supir	Rp 124,423,596	Rp 124,423,596	Rp 124,423,596	Rp 124,423,596	Rp 124,423,596
9	Cleaning Service	Rp 78,348,024	Rp 78,348,024	Rp 78,348,024	Rp 78,348,024	Rp 78,348,024

Sumber Data PT. Triadi Lintas Persada 2020

Berdasarkan data gaji di atas dapat kita lihat fluktuasi dari gaji yang sangat signifikan, kita lihat dari tahun 2016 sampai 2018 fluktuasi gaji di sebabkan oleh perusahaan mendapatkan sebuah tender dari pemerintah pada tahun 2017, tetapi yang mendapatkan kenaikan gaji hanya di beberapa divisi saja sedangkan saat itu

semua divisi bekerja keras untuk proyek tersebut, dan mulai pada tahun 2019 sampai 2020 penurunan gaji di sebabkan oleh pandemi covid-19 dimana semua divisi justru sangat membutuhkan biaya untuk menghadapi pandemi ini, tetapi perusahaan tetap menuntut kinerja yang ekstra dari seluruh karyawannya.

Adapun gaya kepemimpinan yang di gunakan dalam perusahaan ini adalah gaya kepemimpinan paternalistik dimana sang pemimpin tidak menganggap karyawannya sudah dewasa dan mempunyai ide dan kreatifitas dalam mengembangkan kemampuan diri sehingga partisipasi karyawan yang rendah saat membuat keputusan dalam perusahaan membuat laju perkembangan perusahaan menjadi sedikit lambat. sedangkan perkembangan perusahaan yang lambat di masa seperti saat ini bisa menjadi bom waktu untuk kehancuran perusahaan tersebut. Penggunaan gaya kepemimpinan yang kurang tepat bisa membuat kinerja karyawan jadi ikut menurun karena rasa kurang nyaman terhadap apapun yang di lakukan oleh atasan baik dari keputusan, peraturan, dan pengelolaan karyawannya.

Penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat sangat terlihat ketika sedang melakukan kegiatan apapun yang memerlukan pengambilan keputusan bersama seperti saat sedang rapat kerja, rapat penelitian dan pengembangan, dan banyak lagi. Menurut beberapa orang karyawan dalam perusahaan baik dari divisi marketing atau administrasi, pemimpin dalam perusahaan ini tidak pernah menerima ide atau saran apapun dari karyawannya walaupun itu baik untuk perkembangan perusahaan.

Di masa pandemi seperti saat ini, semua sektor perekonomian merasakan dampaknya terlebih lagi sektor kesehatan. Sektor kesehatan mengalami peningkatan *demand* dalam menyokong keperluan masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan, sehingga setiap perusahaan yang bergerak dalam sektor kesehatan juga mendapatkan tekanan yang lebih besar untuk menjaga kualitasnya. Kinerja dalam perusahaan ini mengalami penurunan yang di sebabkan oleh pemberian kompensasi yang kurang adil dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif dalam menjalankan dan mengelola perusahaan. Dampak terbesar yang dapat kita nilai dari penurunan kinerja perusahaan ini dapat di lihat dari menurunnya

penjualan dari tahun 2016 – 2020.

Tabel 1. 2 Penjualan

No	Tahun	Total Alat yang Terjual		Jumlah
1	2016	2.456 Pcs	Rp	12,328,094,909
2	2017	9.660 Pcs	Rp	21,592,912,592
3	2018	2.324 Pcs	Rp	12,076,493,816
4	2019	8.447 Pcs	Rp	20,236,587,944
5	2020	3.677 Pcs	Rp	14,779,520,346

Sumber Data PT. Triadi Lintas Persada 2020

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya keadilan kompensasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan dalam meningkatkan keberhasilan kinerja di PT Triadi Lintas Persada maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIADI LINTAS PERSADA”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triadi Lintas Persada ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triadi Lintas Persada ?
3. Apakah kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triadi Lintas Persada?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Triadi Lintas Persada.
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triadi Lintas Persada.
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triadi Lintas Persada.

1.4. Batasan Penelitian

Studi ini akan fokus pada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Triadi Lintas Persada.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ada 3 yaitu:

Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menentukan strategi apa yang akan

dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pemikiran khususnya pada saat pimpinan perusahaan sedang menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan perusahaan distribusi alat kesehatan.

Bagi Peneliti

Untuk mencari tahu dan memahami tingkat kompensasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dan bandingkan teori tersebut dengan situasi aktual di perusahaan atau di tempat penelitian.

Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmiah dan dapat meningkatkan pemahaman pembaca tentang kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penelitian

Agar mengetahui secara ringkas permasalahan dalam penulisan laporan penelitian ini, maka penulis menggunakan sistematika penulisan yang bertujuan untuk mempermudah pembaca menelusuri dan memahami laporan makalah ini. Laporan penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang dalam setiap bab terdiri dari beberapa sub-bab yang satu sama lainnya saling bersangkutan secara sistematis dan spesifik. Dalam penjelasan sistematika penulisan laporan makalah ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari enam sub-bab yang menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, batasan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi, metode penilaian, dan indikator kinerja. Termasuk juga di dalamnya pengertian, jenis, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan indikator dari kompensasi dan gaya kepemimpinan. Dan juga berisi mengenai data pendukung penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, kerangka konsep penelitian, menentukan populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisa data seperti uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dengan uji koefisien determinasi, uji T dan uji F.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan yang diuraikan dalam bab ini meliputi uraian objek penelitian, meliputi riwayat singkat data perusahaan dan uraian hasil penelitian, analisis dan pembahasan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta kekurangan dan kelebihan yang terdapat dalam penelitian dalam bentuk saran.