

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal penting yang sangat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tidak dapat dipungkiri, bahwa peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan dalam organisasi dapat memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Organisasi perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial dari pemimpin hingga karyawan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan. Untuk mengelola karyawan atau sumber daya manusia tersebut dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengatur suatu perusahaan itu.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Prestasi seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Dari pembahasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jika ingin prestasi perusahaan baik, maka pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kinerja setiap karyawannya baik dengan cara menciptakan kondisi yang kondusif yaitu memotivasi karyawan berprestasi.

Didalam sebuah organisasi, kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam suatu usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sifat kepemimpinan yaitu bersifat motivasional artinya dapat memberikan motivasi pada bawahan sehingga bawahan menjadi puas yang berdampak pada prestasi yang efektif, dan memberikan latihan, bimbingan, dukungan, dan ganjaran yang perlu untuk prestasi yang efektif.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta yang beralamat di Jalan Jatinegara Timur No. 123 Balimester Jakarta Timur. PT. Jasa Raharja (Persero) adalah Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi, yaitu asuransi kecelakaan lalulintas jalan dan penumpang umum. Tidak banyak orang yang mengetahui tentang PT. Jasa Raharja (Persero), karena BUMN yang satu ini tidak memiliki iklan berkala untuk ditampilkan di televisi, ataupun media lainnya. Tetapi PT. Jasa Raharja (Persero) menjadi sangat penting jika seseorang berada dalam perjalanan. Setiap orang yang berwarga negara Indonesia yang melakukan perjalanan dilindungi keselamatannya agar tidak terjadi kecelakaan. Tetapi bila terjadi kecelakaan, disinilah peran PT. Jasa Raharja (Persero) sebagai penyantun untuk korban kecelakaan darat, laut, dan udara baik yang mengalami luka ringan, luka berat, hingga meninggal dunia.

PT. Jasa Raharja adalah sebagai satu-satunya BUMN yang bergerak di bidang asuransi kecelakaan lalulintas dan penumpang umum, PT. Jasa Raharja (Persero) yang menjadi perpanjangan tangan pemerintah wajib mempunyai prestasi atau kinerja yang baik untuk melayani masyarakat. Untuk itu, perusahaan harus terus berbenah dan mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Diantaranya dengan memiliki kepemimpinan baik dan pemberian kompensasi yang baik pula, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi atau kinerja seperti kompensasi, kepemimpinan iklim organisasi, motivasi, kompetensi, dll. Peneliti mengangkat kepemimpinan dan kompensasi sebagai faktor sentral dalam penelitian ini. Dari survey yang telah dilakukan, yang menjadi perhatian peneliti ialah pergantian kepemimpinan di PT. Jasa Raharja (Persero), baik pergantian Kepala Cabang maupun Kepala Bagian. Mengapa demikian, Hal ini disebabkan karena di PT. Jasa Raharja (Persero) mempunyai frekuensi pergantian kepemimpinan yang, yaitu satu periode kepemimpinan mempunyai rata-rata waktu 2.5 tahun.

Sehubungan dengan fenomena kepemimpinan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta, maka dapat diketahui bahwa pimpinan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta belum dapat memanfaatkan sumber daya manusia yaitu pegawai dalam menerapkan manajemen kepemimpinannya untuk mencapai tujuan tersebut. Fenomena ini terjadi karena pimpinan yang sering berganti sedangkan pegawai jarang terjadi pergantian. Dengan pimpinan yang baru, maka perlu mengetahui watak dan karakter dari pegawai untuk dimanfaatkan dalam organisasi. Hal ini membutuhkan waktu yang lama sedangkan masa jabatan seorang pemimpin tergantung dari kebijakan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta.

Setelah kepemimpinan, faktor penting lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah diperlukannya pemberian kompensasi. Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi pun sangat tergantung dengan adanya penerapan kompensasi yang secara maksimal kepada karyawan-karyawan lainnya. Maka penulis mengidentifikasi adanya penerapan kompensasi yang belum tepat waktu atau belum secara maksimal, seperti pemberian kompensasi karyawan yang masih telat waktunya atau tidak tepat waktu sehingga dapat dikatakan tidak maksimal dengan sepenuhnya, dan dimana banyak karyawan yang masih mengeluhkan hal yang sama dengan adanya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi financial yang diterima oleh karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta.

Dalam hal ini kompensasi dan pimpinan akan menjadi kondusif dengan otomatis dan akan menambah motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan rasa betah didalam organisasi. Pimpinan dan karyawan tidak boleh meremehkan satu sama lainnya. Bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik jika didalam keseharian mereka tidak mendapatkan ketenangan dan tidak termotivasi sehingga beresiko akan menurunkan kinerja karyawan mereka.

Dari hasil laporan data absensi karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang DKI Jakarta menunjukkan bahwa pada tahun 2016 tingkat absensi karyawan berjumlah 192 sedangkan pada tahun 2017 tingkat

absensi karyawan berjumlah 294, maka dapat disimpulkan data absensi karyawan pada tahun 2017 mengalami penurunan yang cukup tinggi yaitu 29,4% daripada di tahun 2016, karena banyak meningkatnya jumlah karyawan yang sakit, ijin, dan juga alpha pada hari kerja. Dengan demikian, karena pekerjaan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang DKI Jakarta kegiatannya langsung berhubungan dengan masyarakat, maka kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) dituntut untuk selalu baik dan meningkat, agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berarti dalam hal ini masih terdapat bahwa kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) yang kurang baik sehingga dapat menimbulkan menghambat pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa Kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini harus dikondisikan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Jasa Raharja”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari latar belakang diatas adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna untuk hal-hal sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah Tipe Kepemimpinan dan kompensasi yang diterima terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Jasa Raharja sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan khususnya pada sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi perusahaan/instansi.

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, tentang bagaimana Tipe Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Universitas.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Tipe Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.5. Batasan Masalah**

Ruang lingkup masalah ini membahas mengenai, pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta. Namun dikarenakan penulis memiliki keterbatasan kemampuan maka penulis membatasi masalah-masalah hanya pada Kepemimpinan dan Kompensasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan Skripsi ini akan dibahas dan disusun bab demi bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan bagian pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah serta sistematika penulisan.

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

Dalam bab ini dibahas mengenai teori-teori yang melandasi tentang Kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan desain penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data

#### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi deskripsi tentang objek penelitian, analisis penelitian, dan pembahasan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial