

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah usaha mempunyai sebuah tujuan yang hendak diraih mencakup hal nya kualitas sebuah usaha, mampu berkompetisi melalui usaha lainnya, ataupun mampu bertahan pada pasar. Satu dari metode sebuah usaha ketika memertahankan diri ialah melalui menaikkan taraf kapabilitas sebuah usaha mencakup halnya merumuskan pengelolaan yang baik pada departemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia disebuah instansi mempunyai fungsi yang begitu krusial, disebabkan sumber daya yang baik mampu memberi support pada perusahaan atas beragam aktivitas perusahaan mencakup menuntaskan permasalahanan ketika menggapai sebuah tuju dari sebuah instansi. Hal ini diperlukan sebuah penanganan dari sebuah instansi guna menaikkan taraf kapabilitasnya yang mana melalui tahapan menaikkan kapasitas kerja karyawan. Kapasitas karyawan bisa dipengaruhi sejumlah parameter yakni imbalan, dukungan kerja, serta *leadership*.

Kinerja karyawan ialah aspek utama yang berperanan pada kemajuan serta kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan juga satu dari bagian yang butuh dikonsentrasikan pada sebuah usaha. Apabila perolehan pekerjaan pegawai atas pekerjaan serta otoritas yang sudah dibagikan perusahaan selaras melalui kapasitas serta kompetensi yang dipunyai karyawan itu mencakup

bagian total ataupunpun mutu ketika menggapai maksud serta visi misi perusahaan. perusahaan sehingga temuannya bakal membaik.

Menurut Moeheriono (dalam Rosyida 2010) melalui bukunya menarik simpulan definisi kapasitas kerja pegawai ataupun kapabilitas dari pekerjaanya ialah sebuah output kapasitas yang bisa digapai individu ataupun sejumlah individu pada sebuah instansi baik terhitung angka ataupun dari segi mutu, selaras melalui kewenangam, fungsi serta pertanggung jawaban tiap-tiap usaha menggapai maksud dari isntansi berhubungan melalui resmi, terhindar dari permasalahan hukum serta selaras melalui etika serta norma yang ada.

Berlandaskan pemaparan itu berikutnya bisa disimpulkan kapasitas karyawan ialah salah satu aspek serta upaya utama pada perusahaan yang butuh di perhatikan mencakup kualitas, temuan, visi, misi yang nantinya mampu meraih sebuah tujuan organisasi perusahaan.

Level kapasitas karyawab bukanlah sebuah hal yang sifatnya bergerak ditempat, yang mana kapasitas bisa meninggi bahkan menurun cepat ataupun lambat. Tiap-tiap seorang pegawai berlainnyaan ketika menggapai kapasitasnya serta sejumlah perubahan kapasitas yang ada yang berikutnya muncul dampak dari sebuah keadaan yang tengah terjadi. Kepemimpinan yang baik serta cakap ketika membangkitkan motivasi serta kemauan yang besar pada peggawai mencakup halnya membagikan motivasi melalui member imbalan pada pegawai supaya pegawai bersemangat serta mencakupya ketika menggapai sebuah maksud perusahaan.

Dari sejumlah tempat yang peneliti laksanakan, memperlihatkan bahwasanya PT. AFA WISATA selaku satu dari sejumlah jasa layanan transportasi di Bekasi yang memberi pelayanan sejumlah layanan mencakup perjalanan wisata ke beragam daerah. Sebuah usaha yang mengharapkan usasekadar bisa mengoptimalkan ketika memperoleh profit.. yang sudah pasti bagian profit itu bergantung pada kapasitas sejumlah pegawai, yang melalui kapasitas yang maksimal, selanjutnya bakal ditunjukan tercapainya ukuran kapasitas yang ditetapkan perusahaan. Dari skor kapasitas ada pula karyawan yang masih belum optimal ketika melaksanakan pekerjaan, yang mana peneliti memperoleh informasi ini dari prosedur interview sebelumnya pada sejumlah pegawai yang berada di pusat kantor, satu mencakup yakni berhubungan melalui tidak optimalnya kehendakan serta motivasi yang besar ketika membereskan peranan serta fungsinya selaras melalui waktu yang ditetapkan

Yang mana ini pun dikuatkan Bagas Adi Prakoso (2019), mengenai pengaruh imbalan, kepemimpinan serta motivasi kerja pada kapasitas pegawai. Yang mana temuan kajian yang dilaksanakan memperlihatkan imbalan serta tahapan memimpin mempunyai dampak yang kuat pada kapabilitas pegawai. Permasalahanan kinerja karyawan yang ada pada PT. AFA WISATA kinerja karyawan masih kurang disebabkan beragam faktor yang saling berkesinambungan yakni kepemimpinan, kompensasi serta motivasi kerja, apabila seorang pemimpin mempunyai jiwa kepemimpinan yang mana mampu mengendalikan karyawannya, mengayomi serta merangkul karyawan

supaya bisa nyaman di perusahaan itu sehingga meninggikan kinerja karyawan itu.

Ketika memberi motivasi guna menaikkan kapasitas pegawai, perusahaan butuh memberi imbalan yang mampu berwujud keuangan ataupun non keuangan serta butuh diperhitungkan serta diberi pada pegawai selaras melalui hal yang dikorbankan yang dipergunaan bagi pegawai pada perusahaan tempat ia melaksanakan pekerjaan. Imbalan mempunyai makna krusial disebabkan imbalan merefleksikan usaha perusahaan ketika bertahan serta menaikkan taraf kemakmuran para pegawainya.

Kepemimpinan ialah sebuah prosedur ataupun aktivitas yang bermaksud guna mengarahkan serta memengaruhi seseorang guna menjalankan sebuah aktivitas khusus guna meraih tujuan serta perolehan yang maksimal.

Menurut Pandi (2018:103) Kepemimpinan ialah aktivitas guna memberi pengatuh pada tiap orang supaya ditunjukan guna menggapai maksud instansi. Guna meraih kesuksesan perusahaan peranan pemimpin begitu utama beserta membagikan dampak yang begitu besar pada kinerja karyawan. Selainnya teknik kepemimpinan atasan kompensasi pula selaku faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Anoraga (2003:1) menyebutkan seorang pemimpin ialah orang yang mempunyai hak ketika memberi perintah pada individu lainnya yang mana temuan kerjanya ditunjukan guna menggapai visi misi instansi yang dimana membutuhkan pertolongan individu lainnya. Selaku orang yang memimpin, pemimpin aktif menjalankan fungsinya serta kerap ikut serta mengayomi

sejumlah permasalahan yang berhubungan bersama kebutuhan team keanggotaannya. Seorang pemimpin juga mendapatkan kebutuhan-keperluan itu serta bisa menolong memotivasi sejumlah karyawannya pada aktivitas-aktivitas yang dijalankan (Anoraga, 2003:1) satu dari sekian rintangan yang dirasa besar yang kerap butuh dihadapkan pada pemimpin ialah bagaimana ia bisa membagikan dorongan sejumlah karyawannya guna kerap loyal serta setia membagikan kinerjanya yang maksimal guna kebutuhan team ataupunpun instansinya. Kerap kali kita temui adanya pemimpin yang memakai kewenangannya melalui absolut ketika memberi perintah pada pegawainya tanpa melihat situasi yang terjadi pada pegawainya. Yang mana selanjutnya kan memunculkan sebuah interaksi yang tidak baik pada sebuah instansi.

Berlandaskan penjabaran diatas sehingga bisa ditarik simpulan *leadership* ialah aktivitas yang dilaksanakan pimpinan yang bermaksud guna mengarahkan seorang individu guna menggapai sebuah tujuan instansi pada perusahaan. Fenomena kepemimpinan yang ada pada perusahaan PT. AFA WISATA pada karyawannya menampilkan masih kurangnya ketegasan yang dilaksanakan pimpinan pada karyawannya sehingga karyawan masih sering mengabaikan beragam aturan yang ada pada perusahaan terutama kehadiran karyawan yang begitu berdampak bagi produksi sebuah perusahaan supaya berjalan melalui lancar..

Kompensasi ialah sebuah hal yang berhubungan bersama timbal balik melalui keuangan yang didapatkan tiap-tiap individu lewat interaksi pekerjaan seorang individu pada sebuah instansi. Yang memberi imbalan pada acuannya

juga sama memperoleh untung mencakup pegawainya membagikan kinerja pekerjaannya melalui optimal guna perusahaan melalui kata lainnya pegawai membantu perusahaan ketika menggapai tujuan yang sudah ditetapkan instansi, lainnya hal bagi pegawainya, mereka memperoleh imbalan selaku sebuah hal guna mencukupi beragam kebutuhannya.

Menurut Handoko dalam Yuritanto et al (2021) kompensasi ialah seluruh hal yang didapatkan tiap pegawai selaku imbalan atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Wujud-wujud kompensasi pula diperlukan guna perusahaan disebabkan merefleksikan usaha instansi ketika menjaga pada pegawainya.

Guna memotivasi kemauan kerja pegawai, diperlukan sebuah interaksi kerja yang sama-sama memberi kemudahan, guna perusahaan juga guna pegawainya. Pegawai memberi kapasitas kerja terbaiknya guna perkembangan perusahaan sementara perusahaan memberi imbalan yang selaras dengan kapasitas kerja seorang pegawai di perusahaan. Dibagikannya sebuah imbalan ini selaku hal yang krusial bagi pegawai, hal ini disebabkan diskor selaku temuan dari kerja keras yang mereka lakukan baik itu besar maupun kecil. Sehingga diperlukan keadilan pada pembagian kompensasi pada tiap pegawai. Hal ini lah yang berikutnya membangkitkan pegawai ketika meninggikan kinerjanya serta bisa lebih mempertanggung jawabkan atas pekerjaan-pekerjaan yang sudah dibagikan pada mereka.

Maksud dari dibagikannya sebuah imbalan yakni guna mengapresiasi kinerja para pegawai, memberi keadilan antar pegawai, menjaga pegawai, mendapatkan pegawai yang lebih berkualitas, serta melalui adanya

imbalan perusahaan berharap bisa membagikan dorongan tiap pegawainya supaya lebih giat serta bersemangat ketika melaksanakan pekerjaannya. Pembagian imbalan yang tidak adil melalui yang dihendakkan pegawai bisa berakibat pada penurunan motivasi kerja seorang individu, oleh sebabnya pekerjaan pegawai itu selaku tidak bersemangat, tidak masuk kerja, tidak teratur, serta beragam aktivitas-aktivitas lainnya yang memunculkan kerugian bagi perusahaan meskipun pemimpin sudah melaksanakan fungsinya melalui benar. Apabila pegawai merasa tercukupi melalui imbalan yang diberi serta adanya pimpinan yang baik sehingga berdampak pada naiknya kapasitas kerja pegawai. (Widodo, 2016)

Berlandaskan penjabaran diatas sehingga bisa ditarik simpulan Kompensasi ialah imbalan ataupun sesebuah yang didapatkan seorang individu ataupun pegawai dari sebuah perusahaan mencakup tunjangan kesehatan, insentif, cuti, serta pensiun, upah serta lainnya-lainnya yang bersifat saling menguntungkan.

Motivasi selaku pengalaman yang dipunyai seorang individu dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar guna membagikan dorongan individu supaya meraih sebuah tujuan. Motivasi juga mampu selaku salah satu landasan serta acuan seorang individu supaya tergugah melaksanakan sebuah aktivitas positif sehingga nantinya seorang individu itu mampu meraih tujuan yang diinginkan.

Menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A (2021: 3) motivasi ialah kemauan yang muncul pada diri individu ataupun orang disebabkan

keaktivitas, semangat, terinspirasi, serta terpacu ketika menjalankan aktivitas melalui ikhlas, lapang dada, serta bersungguh-sunggu hingga output dari aktivitas yang ia laksanakan memperoleh output yang bermutu serta baik.

Motivasi ataupun dorongan kerja karyawan ialah kemauan kerja karyawan yang hadir sebab adanya dorongan atas pribadi karyawan itu selaku temuan integrasi komprehensif atas kebutuhan pribadi, dampak lingkungan fisik serta dampak lingkungan sosial dimana kekuatannya bergantung atas prosedur perpaduan itu (Anoraga, 2003:77)

Parameter lainnya yang memberi pengaruh pada kapasitas kerja ialah motivasi. Motivasi mempunyai makna yang tidak bisa luput dari sikap seorang individu yang melalui manusia mempunyai mutu yang berlainnyaan bersama yang lainnya. Menrit Kamery (2004:12) motivasi jadi realisasi individu ataupun pegawai guna menaikkan level kapasitasnya. Pada sebuah instansi ataupun perusahaan, hubungan yang ada antar individu yang mempunyai karakteristik yang berlainnyaan. Sehingga, motivasi ini ialah sebuah hal yang begitu kerusial guna seorang pemimpin ataupun manager, disebabkan seorang pemimpin ataupun manager butuh bekerja sama bersama orang lainnya.

Berlandaskan pemaparan diatas sehingga mampu dibagikan simpulan motivasi ialah sebuah kemauan ataupun ataupun rasa motivasi yang timbul dari pada diri maupun dari luar guna melakukan sebuah aktivitas melalui tujuan perolehan serta temuan yang baik.

PT. AFA WISATA lebih dikenal melalui nama MSM GROUP ASYROF ialah sebuah perusahaan layanan transportasi modern bus pariwisata yang didukung bersama armada bus yang cukup besar sejumlah kendaraan kurang lebih 300 unit, mulai dari kapasitas kecil, serta kapasitas bus yang besar, PT AFA WISATA sudah dikenal selaku Pelayanan transportasi pariwisata sejak tahun 2020.

Peneliti mempunyai lokasi kajian di PT. AFA WISATA Bekasi disebabkan pada saat peneliti melaksanakan survey dilapangan peneliti mendapatkan info-info permasalahan, serta disebabkan itu peneliti mempunyai ketertarikan ketika meneliti disana, serta guna mengerti info-info permasalahannya melalui tepatnya peneliti menjalankan interview kajian, dari output survei itu peneliti memperoleh permasalahan yang berhubungan kinerja karyawan disana. Melalui hal itu peneliti hendak mengerti apakah parameter kepemimpinan, kompensasi serta motivasi kerja berdampak terhadap kapasitas pegawai.

Pengaruh kepemimpinan, kompensasi serta motivasi kerja terhadap kapasitas pegawai sebuah instansi maupun perusahaan bisa tergapai lewat perkembangan kapasitas pegawai, juga pimpinan itu ketika instansi juga diperlukan senantiasa memfokuskan pegawainya serta tidak melupakan pembagian imbalan atas kapasitas pegawainya selama ini. Krusialnya suatu pimpinan, kompensasi serta motivasi kerja pada sebuah usaha begitu memberi pengaruh, disebabkan pada sebuah instansi ataupun perusahaan saat tidak adanya pimpinan sehingga arah tujuan instansi ataupun usaha itu selanjutnya

hancur disebabkan tidak adanya imbalan jika tidak di fokuskan pimpinan sehingga kapasitas pegawai bakal mengurangi serta menjadi tidak termotivasi ketika melaksanakan pekerjaan serta motivasi kerja juga berdampak guna kinerja karyawan apabila tidak adanya motivasi kerja dari pemimpin sehingga karyawan tidak bersemangat ketika bekerja.

PT. AFA WISATA merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang tour and travel. Perusahaan mempunyai kompensasi mencakup gaji provisi, bonus, serta tunjangan. Besaran gaji provisi pada perusahaan ditetapkan melalui penjumlahan premi yang didapati pekerja. Premi selaku banyaknya uang yang dibayarkan nasabah guna ikut serta pada program asuransi. Sementara bonus selaku kompensasi perusahaan pada karyawan yang mempunyai kinerja baik. Performa yang optimal pada perusahaan ini diskor dari kapasitas karyawan ketika mendapatkan nasabah melebihi target yang sudah ditetapkan. Melalui memotivasi karyawan perusahaan membagikan penghargaan pada supervisor terbaik setiap periode yang mampu membagikan motivasi pada supervisor guna bekerja lebih baik. Sementara para agen juga bakal mendapatkan promosi jabatan selaku supervisor. Melalui usaha guna meraih target yang sudah ditetapkan, perusahaan melaksanakan penyusunan strategi guna membuka pasar serta mendapatkan nasabah serta melaksanakan pelatihan pada calon karyawan. Hal ini mampu membantu karyawan ketika mendapatkan kompensasi mencakup gaji provisi serta bonus, sehingga mampu memotivasi mereka ketika membagikan kinerja yang baik.

Aktivitas perusahaan ini terpusat pada para supervisor serta agen yang berpekerjaan menemukan *client*, sementara kepala cabang mempunyai pekerjaan membuka pasar, memantau aktivitas organisasi, serta juga ikut ketika menemukan *client* guna mencukupi sasaran perusahaan. Seorang supervisor membawahi beragam agen. Supervisor diperlukan guna mencari calon agen guna mencukupi target yang dibagikan. Peranan supervisor pada agen serta kepala cabang pada para bawahannya begitu utama. Peranan supervisor serta kepala cabang disini butuh bisa memimpin serta memengaruhi para karyawannya guna mampu bekerja melalui baik.

Berlandaskan uraian penjelasan diatas sehingga penulis tertarik meneliti lebih lanjut perihal pengaruh kepemimpinan, kompensasi, serta motivasi yang ada pada PT itu. Melalui demikian kajian ini diberi judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, serta Motivasi Pada kinerja Karyawan Pada PT AFA WISATA”.

1.2. Rumusan Permasalahan

Berlandaskan uraian latar belakang sehingga penulis merumuskan permasalahan mengenai:

1. Apakah adanya pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan pada PT AFA WISATA?
2. Apakah adanya kompensasi pada kinerja Karyawan pada PT AFA WISATA?

3. Apakah adanya pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan pada PT AFA WISATA?
4. Apakah adanya pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja pada kinerja Karyawan pada PT. AFA WISATA ?

1.3. Tujuan Kajian

Berlandaskan permasalahan yang ada sehingga tujuan peneliti untuk melaksanakan kajian itu yakni guna:

1. Guna mengerti pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT AFA WISATA.
2. Guna mengerti pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan pada PT AFA WISATA.
3. Guna mengerti pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan PT AFA WISATA.
4. Guna mengerti pengaruh kepemimpinan , kompensasi, motivasi kerja pada kinerja karyawan PT AFA WISATA

1.4. Manfaat Kajian

Temuan kajian ini dinantikan mampu membagikan manfaat baik melalui teoritis maupun melalui praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis mengartikan temuan kajian berguna guna mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan bersama objek kajian.

- a. Temuan kajian ini dinantikan mampu membagikan kontribusi bagi perkembangan pada bidang ilmu pengetahuan serta pada dunia pendidikan.
- b. Kajian ini dinantikan mampu dipakai selaku rujukan serta bahan pertimbangan bagi kajian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Kajian ini mampu membagikan kontribusi perihal kepemimpinan, kompensasi, motivasi serta kinerja karyawan mencakup:

- a. Bagi pemimpin, melalui adanya temuan kajian ini dinantikan pemimpin mampu membagikan arahan serta bimbingan yang lebih baik lagi pada kinerja karyawan supaya tujuan organisasi pada perusahaan itu mampu tercapai melalui temuan maksimal.
- b. Bagi karyawan, melalui adanya temuan kajian ini dinantikan karyawan mampu meninggikan kualitas kinerja selaku lebih baik lagi supaya nantinya temuan yang dinantikan selaras melalui tujuan perolehan organisasi pada perusahaan.
- c. Peneliti lainnya, kajian ini mampu selaku referensi serta masukan kajian lainnya guna melaksanakan penyusunan kajian mencakup pengaruh kepemimpinan, kompensasi, serta motivasi pada kinerja karyawan.

1.5. Batasan Permasalahan

Guna mempermudah peneliti ketika melaksanakan penyusunan serta meneliti permasalahan sehingga dari itu peneliti membatasi permasalahan kajian ini yakni:

1. Pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT AFA WISATA dibatasi kapasitas menetapkan keputusan, kapasitas memotivasi, kapasitas komunikasi, kapasitas memantau bawahan, tanggung jawab serta kapasitas mengendalikan emosional.
2. Pengaruh Kompensasi pada kinerja karyawan di PT AFA WISATA yang dibatasi upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas
3. Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di PT AFA WISATA yang dibatasi Teliti serta berani menetapkan inisiatif, Memberi ide pada manajemen guna membuat organisasi lebih baik, Saling membagikan dukungan serta membantu, Jumlah ketidakhadiran, konflik ataupun menghindari tanggung jawab begitu sedikit, Anggota organisasi terus belajar serta mencari umpan balik guna perbaikan diri
4. Pengaruh Kinerja karyawan terhadap kepemimpinan, kompensasi ,motivasi kerja di PT AFA WISATA yang di batasi kualitas, total, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

1.6. Sistematika Pekerjaan Akhir

Penulisan pada pembuatan skripsi ini memakai sistematika penulisan supaya mudah dimengerti serta mudah pada penyusunan. Berikut ialah wujud sistematika penulisan skripsi :

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan bab ini ialah latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan permasalahan, manfaat kajian, batasan permasalahan serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab yang memuat literatur yang menacuani topik kajian serta model konseptual kajian mencakup umumnya.

BAB III METODOLOGI KAJIAN

Bab yang berisikan desain waktu kajian, tempat kajian subjek serta objek kajian, metode pengumpulan data serta analisis data.