

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya. Tentunya dalam mengelola sumberdaya tersebut, suatu perusahaan harus memperbaharui dan menyempurnakannya. Hal ini dikenal dengan *manajemen sumber daya manusia* yang memandang karyawan dan perusahaan sebagai kesatuan yang sejajar dan tak terpisahkan mencapai tujuan perusahaan.¹ Hal ini menunjukkan baik karyawan, jajaran pimpinan, serta system organisasi memiliki peran untuk mewujudkan *high performance satisfaction*. Oleh karena itu, hubungan itu harus diperhatikan.

Performance satisfaction atau kepuasan kerja dipengaruhi oleh performance outcome yang optimal. Hal ini diwujudkan melalui perilaku efektif para karyawan selama bekerja dengan tujuan untuk menghindari ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.²

Performance atau kinerja didefinisikan sebagai kemampuan menerima deskripsi tugas, penyelesaiannya, serta interaksi antara target dan kemampuan seorang pekerja. Oleh karena itu pekerja sangat menentukan perkembangan aktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Semakin baik sumberdaya manusianya, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Terdapat beberapa kualifikasi sumberdaya yang baik mulai dari kepemimpinan, pola tugas, tanggung jawab, daya guna berdasarkan peraturan dan pengawasan.

Suatu perusahaan harus memantau kegiatan operasionalnya, seperti kesempatan berbuat curang agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan.³ Hal itu dilakukan, dengan memberikan kompensasi, memiliki gaya

¹ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 75

² Sutrisno, H. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), hal. 75-76

³ Sari Permata Dewi, “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta”, *Jurnal Nominal*, Vol. 1 No. 1, 2012, 2

kepemimpinan, dan memperhatikan suasana organisasi. Perusahaan harus adil dan tepat dalam mengatur kompensasi karyawan karena ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Jika kompensasi yang diterima tidak sesuai harapan, bisa jadi dapat menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka serta sebaliknya.⁴ Kompensasi dapat diberikan melalui uang, barang langsung atau barang tidak langsung sebagai reward atas jasa mereka. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif sehingga mereka tidak berniat lepas dari perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan sumber pendapatan bernilai sebagai imbalan tingkat pendidikan, keterampilan dan kontribusi pekerja yang memotivasi pekerja. Sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan, pekerja akan memiliki motivasi yang tinggi. Contohnya adalah system gaji yang jelas dan sesuai ekspektasi, pembayaran yang adil atas dasar permintaan pekerjaan, keterampilan perorangan, serta standart masyarakat dalam meningkatkan kepuasan.

Disisi lain, seorang pemimpin memiliki visi, menginspirasi, memotivasi, mengajak berkontribusi, mempengaruhi, serta memperluas diri anggotanya secara suka rela dan menembus batas luar kapabilitas mereka untuk mencapai target yang ditetapkan.⁵ Dia harus memiliki kepemimpinan yang beretika. Beretika berarti mampu menuntun dan memerintah secara manusiawi. Gaya kepemimpinan adalah tentang cara mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.⁶

Tidak hanya kepemimpinan saja, suatu perusahaan perlu menciptakan iklim organisasi yang nyaman dan supportif

⁴ Alimudin, A. et al, "The Factors Affecting Land Prices In Housing Location In Sidoarjo Regency", International Journal of Society Development and Engagement, 2017, 2597-4777.

⁵ Wibowo dan M. Phil, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2016), hal. 280

⁶ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 139

agar para karyawan puas dan bekerja maksimal.⁷ Jika keadaan tersebut terpenuhi mereka akan memiliki komitmen dan tidak mudah resign dari perusahaan dari perusahaan tersebut. Sebaliknya jika tidak terpenuhi perasaan kecewa, hilang semangat, dan prestasi kerja pasti menurun. Oleh karena itu seorang pemimpin harus peka, sadar, dan dapat memotivasi para karyawan.⁸

PT. Telkom Indonesia Witel Kudus memiliki masalah dalam kinerja karyawan. Masalah yang muncul berkaitan dengan kompensasi antara lain tidak adanya gaji pokok dan uang lembur yang semakin dikurangi. Dengan tidak adanya gaji pokok membuat karyawan tidak terpuaskan karena hanya dihitung berdasarkan perolehan pasang walaupun ada jadwal kerja. Dengan pengurangan uang lembur juga berdampak pada kinerja karyawan sehingga dalam melaksanakan lemburan kadang cenderung lebih malas untuk berangkat.

Masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan antara lain pengawasan dalam kinerja yang belum sepenuhnya diperhatikan oleh pimpinan di beberapa bagian di Telkom Indonesia Witel Kudus. Sehingga dalam kinerjanya masih terdapat masalah seperti lambatnya pemasangan wifi dan gangguan jaringan yang lambat.

Masalah yang berkaitan dengan organization atmosphere antara lain standar/keamanan kerja yang kurang diperhatikan oleh pimpinan. Sehingga dalam pelaksanaan kerja ada beberapa masalah seperti kecelakaan kerja yang tidak diperhatikan, kondisi karyawan yang kurang diperhatikan, dan jalannya kerja yang kurang diperhatikan keamanannya.

Berdasar uraian pada latar belakang tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Organization**

⁷ Robbins, Stephen P, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2013)

⁸ Puspitasari, E. and Harjanti, W, Meaningful Experience Of Motivation To Power Seller With Orientation On Consumer Satisfaction For Identification Of Employee Benefits In The Textile Sales In South Surabaya”, *IJEED (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development*, 2017), hal. 1–22.

Atmosphere Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Kudus”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yakni:

1. Berpengaruhkah kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Kudus
2. Berpengaruhkah gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Kudus
3. Berpengaruhkah organization atmosphere terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Kudus
4. Berpengaruhkah kompensasi gaya kepemimpinan dan organization atmosphere terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Kudus

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Kudus
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Kudus
3. Mengetahui pengaruh organization atmosphere mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Kudus
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kompensasi dan organization atmosphere mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Kudus

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi akademis
 - a. Memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan, pemberian kompensasi, dan organization atmosphere
 - b. Melatih berfikir secara ilmiah dan rasional
 - c. Sebagai sumber referensi keilmuan dalam mengatasi masalah dimasa depan
2. Manfaat bagi praktisi
 - a. Menyumbangkan saran dan pemikiran bagi bagian manajerial PT. Telkom Indonesia Witel Kudus.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan hasil laporan yang sistematis dapat membantu pembaca untuk memahami isi dari penelitian ini.

Adapun sistematika penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagian Permulaan

Halaman judul, persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, dan abstraksi.

2. Bagian Isi

Terdapat beberapa bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Meliputi landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, identifikasi variable, variable operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menyajikan gambaran obyek penelitian, uji validitas serta reliabilitas instrument, uji pra syarat, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Kesimpulan serta saran-saran.

3. Bagian Akhir

Daftar pustaka, lampiran-lampiran.