

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini banyak sekali perusahaan baru yang bermunculan di berbagai bidang, tetapi banyak juga dari perusahaan baru tersebut yang gulung tikar karena belum bisa mengatur sumber daya manusia yang ada. Dan beberapa perusahaan yang masih berdiri karena sudah bisa mengatur sumber daya manusia yang ada dengan baik. Sering ditemukan beberapa karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah ataupun menurun. Karyawan yang mempunyai kinerja yang kurang baik atau menurun dalam sebuah perusahaan bisa menghambat untuk tercapainya tujuan perusahaan.¹ Oleh sebab itu, terciptanya manajemen sumber daya manusia yang digunakan sebagai pengelola sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan supaya terciptanya kinerja karyawan yang baik sama dengan tujuan yang sudah ditentukan.

Kinerja ialah salah satu kemampuan karyawan di saat melakukan tujuan pekerjaan, ukuran pencapaian tujuan dan hubungan antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan pengertian itu menunjukkan jika pekerja memiliki peran penting dalam melaksanakan segala kegiatan perusahaan bisa maju dan berkembang untuk menjaga perusahaan tetap berjalan. Supaya menghasilkan sumber daya manusia yang baik didasari oleh manajemen yang baik supaya terciptanya kinerja karyawan yang ideal. Oleh sebab itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik dan mempunyai kualitas, yang terdiri oleh pemimpin dan karyawan yang memiliki tugas, tanggung jawab, dan memiliki kinerja seperti peraturan dan pengawasan yang menentukan tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik ialah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sama dengan peraturan perusahaan dan membantu supaya tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik ialah perusahaan yang berkeinginan meningkatkan kualitas

¹ Jefta Andika dan M.Tony Nawawi, "Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon", *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 2, no. 3(2020):723.

sumber daya manusia, oleh sebab tersebut menjadi faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.² Oleh sebab itu, perusahaan harus berupaya agar menaikkan kinerja karyawan di antaranya ialah dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

Gaya kepemimpinan yang baik ialah gaya kepemimpinan yang bisa menghasilkan motivasi kerja kepada anggotanya. Karyawan bisa melihat pimpinan yang efektif atau bukan, berdasarkan kepuasan kerja yang didapatkan dari pengalaman bekerja, yang berdampak menerimanya arahan ataupun permintaan pimpinan biasanya tergantung oleh harapan anggotanya. Kinerja karyawan menjadi baik bilamana pemimpin menunjukkan motivasi yang sesuai dan pemimpin memiliki sebuah gaya kepemimpinan yang bisa diterima semua karyawan dan mendukung adanya suasana kerja yang baik.

Pemimpin juga memiliki tugas memberikan dorongan kepada karyawan seperti memberikan motivasi agar karyawan bisa tetap fokus menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi merupakan faktor penting untuk seorang karyawan, karyawan yang memiliki motivasi akan lebih senang, sehat dan ingin selalu datang bekerja. Rendahnya tingkat motivasi seorang karyawan berpengaruh terhadap tingkat kehadiran dan keikutsertaan karyawan dalam perusahaan. Bilamana semangat bekerja karyawan rendah bisa menurunkan pencapaian tujuan bisnis dan keuntungan yang didapatkan perusahaan.

Motivasi ialah sebuah faktor yang mendorong individu supaya melakukan aktivitas tertentu, biasanya diartikan sebagai pendorong tingkah laku individu. Motivasi menjadi penting karena bisa menciptakan semangat dalam bekerja yang tinggi untuk menaikkan kinerja yang dimiliki pekerja. Semakin baik motivasi yang dimiliki pekerja menjadikan semakin baik juga semangat kerjanya.³ Dengan semangat kerja yang dimiliki karyawan tinggi, membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadikan perusahaan tersebut bertahan atau

² Rini Astuti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT Indomarco Adi Prima Cabang Ngadiluwih", *JABM*, Vol.25, no.2(2018):107.

³ Nenny Nuriyanti, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Palembang", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.7, no.2(2018):182.

malah menjadi berkembang. Di antara cara memberikan motivasi kepada karyawan adalah dengan pemberian kompensasi, dengan kompensasi bisa menimbulkan semangat untuk melaksanakan tugasnya.

Kompensasi ialah semua pendapatan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan dengan bentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung karena imbal jasa karyawan yang sudah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi ialah salah satu faktor yang penting untuk karyawan sebagai individu yang mempunyai kebutuhan dan sekarang hampir semua kebutuhan memerlukan uang untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Tujuan karyawan mau menerima tanggung jawab menyelesaikan tugasnya agar bisa menerima imbalan atas tanggung jawab yang telah dilakukan, karena kompensasi ialah semua balas jasa yang didapatkan pekerja karena telah melaksanakan tugasnya di perusahaan berupa uang atau lainnya yang bisa berbentuk gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Sistem pemberian kompensasi yang biasanya digunakan ialah: Sistem waktu, pada sistem waktu ukuran kompensasi dilihat menggunakan aturan waktu yaitu jam, minggu, atau bulan. Sistem hasil, pada sistem hasil ukuran kompensasi ditentukan menggunakan satuan unit yang telah dihasilkan pekerja, yaitu per-potong, meter, liter, atau kilogram. Sistem borongan, dalam sistem borong tingkat kompensasi dilihat dari ukuran jasa atau ukuran pekerjaan dan ukuran lama untuk mengerjakannya. Pemberian kompensasi pada PT. Pinus Merah Abadi di antaranya yaitu gaji pokok, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan (BPJS), dan juga bonus yang diberikan apabila target yang diberikan perusahaan kepada karyawan terpenuhi dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan memang sangat penting untuk sebuah perusahaan, karena tanpa sebuah kinerja karyawan yang baik bisa menghambat operasional perusahaan. Oleh sebab itu, para karyawan diharapkan untuk memiliki kinerja yang baik, supaya perusahaan tetap berjalan. Apalagi sebuah perusahaan distribusi sangat bergantung pada kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berikut adalah data yang telah diberikan oleh pihak PT Pinus Merah Abadi Kudus kepada peneliti :

Gambar 1.1
Data Pemenuhan Target Bulan Pertama

MONITORING INSENTIF DIVISI 2 2020			
VALUE			
NAMA SALES	TARGET	REAL	KURANG
HANI	83.175.214	53.690.659	29.484.555
BUDI	96.366.805	85.544.907	10.821.898
RISKY	119.219.195	71.992.846	47.226.349
AGUS TRI	61.365.957	42.768.089	18.597.868
TIO	86.056.778	57.195.171	28.861.607
TINO	87.510.891	88.217.492	- 706.601
FALAH	25.000.000	8.663.241	16.336.759
ASS	558.694.839	408.072.405	150.622.434

Gambar 1.2
Data Pemenuhan Targaet Bulan Kedua

MONITORING INSENTIF DIVISI 2 2020			
VALUE			
NAMA SALES	TARGET	REAL	KURANG
HANI	45.726.393	36.758.245	8.968.148
BUDI	96.252.663	27.701.658	68.551.005
RISKY	146.272.882	34.469.340	111.803.542
AGUS TRI	42.172.992	31.357.184	10.815.808
TIO	43.928.363	32.794.466	11.133.897
TINO	160.283.486	23.178.704	137.104.782
FALAH	25.000.000	6.666.325	18.333.675
ASS	559.636.779	192.925.922	366.710.857

Pada gambar 1.1 menunjukkan pada laporan bulan pertama perusahaan memberi target kepada karyawannya sebesar 558.694.839 unit dan terpenuhi oleh karyawan sebesar 408.072.405 unit dengan jumlah target yang kurang sebesar 150.622.434 unit.

Sedangkan pada gambar 1.2 yang menunjukkan laporan pada bulan berikutnya perusahaan memberikan target sebesar 559.636.779 unit dan hanya terpenuhi sebesar 192.925.922 unit saja berarti jumlah kekurangannya sebesar 366.710.857 unit. Jika dilihat perbandingan antara laporan pertama dan kedua

menunjukkan bahwa kekurangan target yang diberikan perusahaan semakin tinggi pada bulan kedua, hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus mengalami penurunan.

Dari beberapa penelitian terdahulu ada hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rini Astuti pada tahun 2018 gaya kepemimpinan dan juga motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84,3%.⁴ Lalu menurut Jefta Andika Kurniawan dan M Tony Nawawi pada tahun 2020 bahwa kompensasi, motivasi dan juga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 87,4%.⁵ Dan penelitian yang dilakukan Nenny Nuriyany pada tahun 2018 menemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶ Penelitian-penelitian terdahulu tersebut memuat kelebihan yaitu akurasi penelitian yang tinggi. Oleh sebab itu, penulis ingin mengangkat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Kudus, apakah ketiga hal tersebut memang memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan.

Melihat potensi besar penelitian-penelitian sebelumnya, tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan distribusi, sehingga penelitian ini penting dilakukan melihat kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus yang menurun. Maka dari itu peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus)”**

⁴ Rini Astuti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT Indomarco Adi Prima Cabang Ngadiluwih", *JABM*, Vol.25, no.2(2018): 115.

⁵ Jefta Andika dan M.Tony Nawawi, "Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon", *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 2, no. 3(2020): 726.

⁶ Nenny Nuriyany, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Palembang", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.7, no.2(2018): 189.

B. Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang yang dikemukakan di atas, rumusan masalah yang di ajukkan dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah yang digunakan, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Supaya mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Kudus
2. Supaya mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Kudus
3. Supaya mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Kudus
4. Supaya mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Kudus

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki kontribusi memberi manfaat hasil penelitian di antaranya :

1. **Manfaat Teoritis**
 - a. Bisa menambah pemahaman dan pengetahuan dalam hal “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Kudus”.
 - b. Dapat digunakan sebagai referensi, rekomendasi atau perbandingan pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bisa mengetahui “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Kudus” dan juga, sebagai tugas akhir untuk menempuh pendidikan Strata-1.

b. Bagi Pemilik Usaha

Dapat membantu pemilik usaha untuk memotivasi diri, mengembangkan dan mengontrol sumber daya manusia yang ada di perusahaan agar lebih baik dalam mengemban tanggung jawabnya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan supaya membuat gambaran bagian-bagian secara garis besar agar saling berhubungan, agar didapat penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini antara lain :

1. Bagian Awal

Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman pengesahan majelis penguji ujian munaqosyah, halaman pernyataan tentang keaslian skripsi, halaman abstrak, halaman moto, halaman persembahan, halaman transliterasi arab-latin, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar singkatan, halaman daftar tabel, dan halaman gambar/grafik.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdapat garis besar penelitian yang berisi lima bab, di mana antar bab saling berkaitan yang saling berhubungan. Kelima bab ini di antaranya yaitu :

Bab I : Pendahuluan. Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjabarkan alasan dan motivasi penelitian, kemudian rumusan masalah yang berisi inti masalah, dilanjutkan dengan tujuan dan manfaat penelitian sebagai urgensi penelitian.

Bab II : Landasan Teori. Bab ini berisi mengenai deskripsi teori sebagai dasar teoritis dalam membangun dan merumuskan hipotesis, dilanjutkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan untuk mengetahui

posisi penelitian yang akan dijalankan, serta kerangka dan hipotesis sebagai alur munculnya hasil dugaan sementara.

Bab III : Metode Penelitian. Bab ini berisi tentang metode penelitian yang memuat jenis penelitian pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, desain, identifikasi variabel, variabel operasional, tehnik pengumpulan data, dan tehnik analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini terdiri dari hasil penelitian yang berisikan gambaran obyek penelitian dan analisis data uji penelitian, dilanjutkan pembahasan analisis data yang dikaitkan dengan penelitian/teori lain sesuai dengan informasi yang diperoleh.

Bab V : Penutup. Bab ini berisikan mengenai akhir dari pembahasan skripsi yaitu simpulan dari pembahasan dan saran-saran dari penelitian yang sudah dilaksanakan.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir berisikan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.