

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman globalisasi seperti saat ini banyak perusahaan saling berkompetisi untuk menjaadi perusahaan yang terbaik. Perusahaan melakukan berbagai cara agar dapat mencapai kemajuan, dapat berkembang pesat ataupun juga bisa bersaing dengan perusahaan lain. Hal penting yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu mengelola secara profesional sumber daya manusia yang ada agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan pengembangan atau pengelolaan karyawan yang baik maka dengan mudah seorang karyawan mampu menghadapi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan, baik dimasa sekarang maupun masa yang akan datang. Karyawan juga merupakan sumber daya penting yang harus perusahaan jaga, terlebih lagi jika terdapat karyawan dengan kemampuan yang mumpuni maka perusahaan harus dapat menjaga agar karyawan tersebut tidak berpindah ke perusahaan lain.

Dalam persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Kinerja yang baik merupakan langkah agar dapat mencapai tujuan perusahaan, sehingga kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan. Kinerja merupakan hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu, dimana dengan mengelola kinerja karyawan oleh perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan (Shahzad et al., 2011). Kinerja seseorang menjadi tolak ukur dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam

melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan karyawan, dengan kata lain jika harapan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas.

Terdapat cara dalam membuat kinerja karyawan meningkat yaitu diterapkannya kebijakan maupun arahan yang dilakukan pemimpin yang bisa diandalkan dan juga memotivasi. Kinerja karyawan juga dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja didalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan.

Pada kegiatan ataupun tugas yang dikerjakan karyawan didalam perusahaan tidak lepas dari tujuan agar mendapatkan pemasukan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah dengan adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterima, karyawan ingin kebutuhannya terpenuhi secara maksimal. Balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaan dan tugasnya, maka karyawan akan merasakan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Saifuddin (2011) mengatakan yaitu pemberian kompensasi maupun balas jasa dapat diberikan atas dasar kinerja karyawannya sendiri, kinerja dalam kelompok maupun kinerja di perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja dapat lebih ditingkatkan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan dapat berupa kompensasi finansial dan juga kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan, seperti tanggung jawab,

Indonesia Banking School

peluang akan pengakuan, peluang akan promosi atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut berada (Samudra, 2014).

Kompensasi yang berbentuk finansial kemudian dianggap sesuatu yang penting bagi karyawan, karena besar kecilnya jumlah finansial ini masih sering menjadi tolak ukur untuk nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga ataupun masyarakat. Menurut Sofiyandi (2008) dalam mengatakan kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan (Leonardo & Andreani, 2015). Menurut Sutrisno (2009) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diserahkan langsung oleh perusahaan terhadap karyawannya berbentuk upah atau bonus. Beberapa peneliti terdahulu telah menguji hubungan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan, antara lain (Fauzi, 2014) dan (Leonardo & Andreani, 2015) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada suatu perusahaan atau organisasi, terdapat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu gaya kepemimpinan seorang pemimpin, dengan cara menerapkan pola perilaku maupun strategi yang disukai agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Rivai et al., 2019). Faktor penting dalam pembentukan prestasi karyawan adalah kepemimpinan dan salah satu hal penting dalam proses kepemimpinan adalah perilaku atau gaya kepemimpinan. Kemajuan sebuah perusahaan sangat bergantung pada bagaimana peran pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya. Koesmono (2007) mengatakan jika keberadaan

Indonesia Banking School

seorang pemimpin didalam perusahaan dibutuhkan untuk membawa perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nawawi (2003) dalam gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau perusahaan (Tampi, 2014). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipakai seseorang saat orang tersebut berusaha mempengaruhi orang lain dengan berbagai kelebihan dan kelemahan. Marzuki (2002) mengatakan bahwa seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya (Walingsuci et al., 2019). Rivai et al., (2019) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering ditetapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat seseorang termotivasi untuk bisa berprestasi. (Tampi, 2014) dan (Langi et al., 2015) dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan bisa dicapai secara maksimal jika para karyawan mempunyai kinerja yang baik. Agar para karyawan mencapai kinerja yang baik, perusahaan tentu harus melakukan pengarahan yang efektif dan juga terstruktur. Hal tersebut dilakukan agar para karyawan termotivasi untuk dapat lebih produktif

Indonesia Banking School

dalam bekerja. Motivasi sendiri bisa dilihat dimana terjadinya perubahan dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya feeling dengan didahului tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Robert & Jackson, 2006). Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Robbins (2006) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Beberapa peneliti antara lain (Setiawan, 2015) dan (Lusri & Siagian, 2017) telah meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan.

PT. Ciriajasa Cipta Mandiri yang beralamat di Jl. Kerinci IX No.14 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan merupakan perusahaan konsultasi profesional yang bergerak di dua bidang yaitu construction management dan project management yang berdiri pada tahun 1992. Penelitian ini memfokuskan pada seluruh karyawan tetap level staf PT. Ciriajasa Cipta Mandiri yang berjumlah kurang lebih 35 orang. Menurut salah satu karyawan, pada tahun 2019 perusahaan ini mengalami penurunan pendapatan. Hal tersebut dikarenakan pada tahun 2019 sedang adanya pemilihan presiden RI dimana hal tersebut berdampak pada

Indonesia Banking School

pendapatan perusahaan. Pada tahun 2020 juga perusahaan mengalami penurunan, hal tersebut dikarenakan adanya pandemi yang mewabah diseluruh dunia. Pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan lockdown atau melarang semua kegiatan apapun itu. Karena kebijakan tersebut, perusahaan ini terkena dampak yang cukup merugikan karena menurunnya pendapatan yang cukup signifikan. Maka dari itu, perusahaan ingin memaksimalkan kinerja karyawan lebih dari biasanya agar bisa bounce back kembali. Menurut (Noermijati, 2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu antara lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri, selama bekerja para karyawan selain mendapatkan gaji pokok dan bonus juga mendapatkan asuransi jamsostek dan asuransi kesehatan dari bpjs. Namun menurut karyawan gaji yang diterima masih kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan juga tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dalam pemberian bonus, perusahaan bergantung pada profit yang didapat setiap tahunnya. Jadi untuk bonus karyawan tidak menentu setiap tahunnya. Dalam pemberian reward, tidak semua karyawan dapat menerima itu karena perusahaan hanya akan memberikan reward kepada karyawan yang loyal terhadap perusahaan dan biasanya karyawan yang sudah bekerja kurang lebih selama lima belas tahun. Pada perusahaan ini para karyawan tidak dijanjikan jenjang karir, namun perusahaan akan melihat dari performa kinerja dari karyawan, jika layak untuk diberi kenaikan jabatan maka otomatis perusahaan akan menaikkan jabatan karyawan tersebut. Terlepas dari itu, pemimpin pada perusahaan ini sangat friendly dalam arti tidak membedakan antara pemimpin dan anggota, semua

Indonesia Banking School

bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT. Ciriajasa Cipta Mandiri sangat ingin seluruh karyawannya dapat terus meningkatkan kinerja mereka setiap tahunnya dan juga ingin bisa mensejahterakan karyawan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan uraian diatas, muncul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri”.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berikut ini adalah ruang lingkup penelitian dari penulis:

1. Penelitian yang dilakukan penulis merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya yaitu “The Effect of Work Motivation on Employee’s Job Performance” (Azar & Shafighi, 2013), “The Effect of Leadership Styles on Employee Performancel” (Iqbal et al., 2015) dan “The Effect of Financial Compentation and Non-Financial Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variabel” (Mardiyanti et al., 2018)
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Ketiga variabel tersebut dipilih karena bisa memberikan dampak nyata pada variabel dependen. Kinerja merupakan variabel dependen yang terkait dengan variabel independen.

Indonesia Banking School

- Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. Penelitian ini akan mengukur kinerja karyawan dari kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

1.3 Identifikasi Masalah

Fenomena tentang pemberian kompensasi merupakan masalah yang sering terjadi di hampir setiap perusahaan. Pada perusahaan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri, pemberian kompensasi dinilai kurang merata karena perusahaan hanya akan memberikan reward pada karyawan yang telah bekerja kurang lebih lima belas tahun dan untuk bonus sendiri tergantung dari profit yang diperoleh perusahaan. Jika perusahaan tidak mencapai target setiap bulannya maka akan mempengaruhi pendapatan karyawan dan itu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Untuk gaya kepemimpinan manajer maupun direksi dinilai cukup baik oleh karyawan dan berpengaruh pada kinerja karena karyawan merasa bekerja pada pimpinan yang baik. Namun untuk motivasi yang diterima karyawan hanya pada saat adanya acara kantor dan juga pelatihan setiap tahunnya. Tidak adanya briefing rutin atau sekedar motivasi sebelum memulai bekerja. Karena fenomena tersebut timbul permasalahan seperti kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan dengan identifikasi masalah diatas serta adanya faktor lain seperti keterbatasan kemampuan, keterbatasan biaya dan keterbatasan waktu, maka dalam penelitian ini penulis hanya akan membatasi pada masalah kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

1.5 Rumusan Masalah

Kinerja karyawan adalah tolak ukur utama dalam menilai kinerja sebuah perusahaan. Tetapi hal tersebut dibebankan semua kepada karyawan, apabila kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan menurun pula. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk menguji adanya pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri. Hal tersebut diuraikan sebagai berikut:

Indonesia Banking School

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dilakukan agar dapat dipergunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya dan juga masukan dalam mengambil kebijakan khususnya dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan wawasan baru pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

1.8 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan untuk menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian, kerangka, model penelitian serta penelitian terdahulu. Adapun teori yang berkaitan dengan kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang populasi, sampel, sampling data dan sumber data dan metode pengumpulan data serta alat analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan menjelaskan secara singkat mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan diakhiri dengan kesimpulan dan saran.