

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini pemerintah sedang gencar melakukan pembangunan infrastruktur guna mempermudah akses kegiatan masyarakat, dengan adanya kegiatan yang sedang di lakukan pemerintah tersebut bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi seperti CV Jati Kencana Beton memiliki dampak yang sangat baik bagi perusahaan

CV Jati kencana Beton melihat potensi Sumber Daya Manusia adalah salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, House Et El dalam Yukl (2007:4) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dari suatu individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Namun dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap

egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Karena itulah masih banyak karyawan yang memiliki kinerja sangat buruk akibat gaya kepemimpinan dari atasan mereka yang kurang baik.

Selain itu ada motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari suatu karyawan tersebut. Perusahaan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Greenberg dan Baron (2003:190) mengatakan motivasi merupakan sebuah rangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Satu lagi, usaha yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kompensasi untuk karyawan. Werther dan Davis (1996:3) mengatakan bahwa kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja atas kontribusinya di organisasi. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja, manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dan ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan maka mereka akan mendukung penuh langkah atau kebijakan yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri

Objek penelitian kali ini berada pada CV Jati Kencana Beton. Penelitian yang bertempat di Jl. PTP XXVII Ngobo KM.2 Ungaran, Kab. Semarang merupakan sebuah Persekutuan Komanditer (CV) yang bergerak dalam bidang konstruksi yang ada di Jawa Tengah perusahaan berusaha memberikan pelayanan dan produk yang baik kepada para pelanggannya, maka karyawan harus senantiasa memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Dengan itu tingkat kinerja karyawan Bagian Produksi Batu split CV Jati Kencana Beton, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1

Hasil kinerja yang telah dicapai karyawan bagian produksi batu split CV Jati Kencana Beton dari bulan Januari-Oktober tahun 2018-2019 adalah sebagai berikut :

Bulan	Jumlah produksi batu split (m3)					
	Target	Realisasi	Presentase (%)	Target	Realisasi	Presentase (%)
Januari	100%	9.000	75,00%	100%	10.100	82,27%
Februari	100%	10.300	84,42%	100%	8.500	70,83%
Maret	100%	10.100	82,27%	100%	10.200	85,00%
April	100%	11.600	95,08%	100%	10.100	84,16%
Mei	100%	10.900	90,83%	100%	10.150	84,58%
Juni	100%	9.000	75,00%	100%	11.000	91,66%
Juli	100%	8.500	70,83%	100%	10.900	90,83%
Agustus	100%	9.500	79,16%	100%	9.200	76,66%
September	100%	9.400	78,33%	100%	9.500	79,16%
Oktober	100%	10.800	90,00%	100%	10.000	83,33%

Sumber : bagian produksi CV Jati Kencana Beton Semarang

Dari data tabel di atas hasil kinerja pada bagian produksi batu Split CV Jati Kencana Beton selama periode produksi 2tahun terakhir selalu tidak memenuhi target yang di harapkan oleh perusahaan banyak faktor yang mungkin saja terjadi dalam menghambat suatu kinerja seseorang dalam melakukan kegiatannya seperti teknis dan non teknis, Dan ketika terjadi penurunan kinerja seperti ini Hal-hal non teknis sangatlah penting untuk di lihat secara lebih rinci karena itu menyangkut terhadap sumber manusia yang sedang di bekerjakan, seperti gaya kepemimpinan yang mungkin mereka yang sedang bekerja merasa kurang nyaman terhadap cara seseorang untuk mengkoordinir di area mereka, selain itu krangnya motivasi yang dimiliki oleh para pekerja yang ada, dan yang terakhir

pemberian kompensasi sebagai pendongkrang semangat mereka dalam bekerja tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan

Sudah banyak peneliti yang melakukan penelitian mengenai pengaruh beberapa faktor diatas terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat beberapa perbedaan atau kesenjangan hasil penelitian atas variabel yang sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Wasiman, pada tahun 2018, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Kota Batam“ menyatakan bahwa (Terdapat pengaruh yang positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan) dibandingkan dengan penelitian yang di lakukan oleh Siregar Prasetya Reza, pada tahun 2014, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Snack Semarang” menyatakan bahwa (Terdapat pengaruh yang negative pada variable motivasi terhadap kinerja karyawan.)

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya Tanto dan Ardian Fansisca, pada tahun 2015, dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama” menyatakan bahwa (Terdapat pengaruh yang positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan), dibandingkan dengan penelitian yang di lakukan oleh Lina Dewi, pada tahun 2014, dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa (Terdapat pengaruh negative pada variable kompensasi terhadap kinerja karyawan)

Penelitian yang dilakukan oleh Halim Jeslyn Dan Ardian Fansisca, pada tahun 2017, dengan judul ”Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera” menyatakan bahwa (Terdapat pengaruh yang positive dan signifikan pada variable motivasi terhadap kinerja karyawan), dibandingkan dengan penelitian yang di lakukan oleh Riyadi Slamet, pada tahun 2011, dengan judul ”Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur” menyatakan bahwa (Terdapat pengaruh yang negative pada variable kompensasi terhadap kinerja karyawan).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam uraian latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah mengetahui tujuan penelitian, maka diharapkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan khasanah literature bagi Dinas Perkebunan dan Pertanian Provinsi Jawa Tengah mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi.

### **1.4.2 Manfaat praktis**

#### **a. Bagi peneliti**

Penelitian ini diharapkan Sebagai sarana meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk dapat memahami permasalahan nyata dan menambah wawasan tentang hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **b. Bagi perusahaan**

hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi CV. Jati Kencana Beton Semarang selanjutnya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dan untuk kedepannya diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat.

c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.