

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah memiliki modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber daya manusia, tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan serta bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena dengan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan pada persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaan atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja, Bangun (2012). Berbagai upaya harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor motivasi, faktor gaya kepemimpinan, faktor kompetensi, faktor kompensasi, dan faktor lingkungan kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, berbagai permasalahan ditemukan di lokasi penelitian yaitu PT. BPR Restu Artha Makmur. Sebagian karyawan menyatakan kurangnya interaksi langsung antara karyawan dengan pimpinan, motivasi kerja karyawan yang rendah, beberapa karyawan juga terdapat datang terlambat, serta keluhan - keluhan lain terkait kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan.

Mempertimbangkan fenomena yang terjadi diatas, peneliti ingin mengangkat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi. Pemilihan faktor tersebut didasarkan pada hasil observasi yang menyatakan bahwa ketiga faktor tersebutlah yang banyak dikeluhkan oleh karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur, dan faktor - faktor tersebut juga yang paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan yang ada di PT. BPR Restu Artha Makmur salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan perlu memperhatikan hal - hal terkait sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, yang didalamnya termasuk faktor gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan memiliki hubungan

dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan, Robbins (2003). Seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun pemimpin merupakan simbol dari suatu organisasi tersebut, Praptiestrini (2016). Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sentral didalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan bersama didalam perusahaan perlu adanya pembinaan dengan mengikuti pengendalian seorang pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai pola pikir, perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda beda diantaranya yaitu gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis dan sebagainya, Aji (2017).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yanuar, dkk (2019) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Panjaitan (2017) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga merupakan faktor yang sangat penting. Karyawan sangat memerlukan motivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi diadakan untuk melatih karyawan agar dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Motivasi tidak hanya dilakukan untuk pegawai yang telah memiliki pengalaman, namun bertujuan

untuk belajar dan menyesuaikan organisasi baru dan mengenal kebijakan – kebijakannya. Motivasi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian berikut menunjukkan research gap faktor motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Nantu dan Rumokoy (2017) Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Setiawan (2015) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, dengan adanya kompensasi yang tepat dapat memacu kinerja karyawan. Setiap karyawan diharuskan mendapat kompensasi agar termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks, namun paling penting bagi pegawai maupun instansi itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Penelitian berikut menunjukkan research gap faktor kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Nantu dan Rumokoy (2017) kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Aromega, dkk (2019) Kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian ini pada PT. BPR Restu Artha Makmur. PT. BPR Restu Artha Makmur merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa perbankan. Sebagai badan intermediasi bank, salah satu usaha yang dilakukan pihak perusahaan adalah dengan memberikan pelayanan terbaik dalam hal penyaluran kredit, penerimaan tabungan, maupun deposito. Dengan upaya memberikan pelayanan yang terbaik, perusahaan tentu membutuhkan usaha keras untuk dapat bersaing dengan pihak lain, dimana perusahaan harus menjaga citra baik dikalangan konsumen dengan menjaga kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan meningkatkan kinerja karyawannya untuk tetap unggul dari para pesaingnya.

Perusahaan menyadari bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya gaya kepemimpinan, motivasi, serta kompensasi yang tepat. Untuk itu perlu dilakukan suatu tindakan atas hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur dinilai berdasarkan target pencapaian yang diperoleh oleh karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur.

Tabel 1.1 Data Realisasi Target Penjualan Produk PT. BPR Restu Artha Makmur

Jenis Produk	Periode September		Presentase
	Realisasi	Target	
Kredit	Rp390.352.091,0	Rp427.800.000,0	91%
Tabungan	Rp30.983.124,0	Rp40.000.000,0	77%
Deposito	Rp273.845.233,0	Rp348.900.000,0	78%

Sumber data: Laporan Publikasi BPR Konvensional Otoritas Jasa Keuangan

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek pendapatan kredit, tabungan, dan deposito. Pendapatan kredit pada tabel realisasi target penjualan produk diatas sebesar 91% dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendapatan tabungan pada tabel realisasi target penjualan produk diatas sebesar 77% dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendapatan deposito pada tabel realisasi target penjualan produk diatas sebesar 78% dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan pendapatan kredit, tabungan, dan deposito diakibatkan karena target yang ditetapkan tidak sesuai dengan SDM yang ada sehingga membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan paparan tersebut bahwa gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian penelitian ini mengambil judul tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dipaparkan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur.

3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada sebagai berikut:

1. Bagi penulis.

Sebagai salah satu langkah awal penerapan ilmu yang telah dipelajari dalam perkuliahan, serta mengetahui prosedur awal dalam melakukan penelitian.

2. Bagi perusahaan.

Mampu memberikan masukan – masukan bagi perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR Restu Artha Makmur. Dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan, terutama tentang peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi akademis.

Dapat dijadikan sebagai tambahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.