

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis setiap perusahaan pastinya mempunyai harapan bahwa dikemudian hari perusahaannya akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dan menginginkan tercapainya kinerja karyawan yang baik dan maksimal, dalam menentukan ukuran suatu perusahaan itu bisa dikatakan baik atau buruknya tidak akan terlepas dari unsur sumber daya manusia, maka dari itu semakin baiknya sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan, semakin baik pula pengaruh yang akan dihasilkannya.

Menurut Darim, A. (2020) sumber daya manusia adalah satu kesatuan yang menggerakkan sistem organisasi lainnya dalam kerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017) sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Karyawan merupakan orang yang memberikan jasa baik berupa tenaga atau pun pemikiran yang kreatif bagi perusahaan dan dari jasa tersebut karyawan dapat menerima balasan jasa berupa gaji yang sepadan. Menurut Hamali (2016) Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh

organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi, Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Hasibuan, (2017) Sumber daya manusia perlu dikelola sedemikian rupa untuk peningkatan perusahaan baik itu produksi, kualitas atau layanan dalam perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan, (2017) Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud.

Menurut Hasibuan (2017) dalam keberlangsungan suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Tidak heran ketika perusahaan amat bergantung kepada sumber daya manusia. Kerja di suatu usaha memerlukan kontribusi nyata dari karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh perusahaan. Karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

Menurut Moeheriono (2014), kinerja karyawan merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik jika karyawan tersebut dapat melaksanakan dan memenuhi tugas-tugas dan kewajibannya, sehingga seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat berkontribusi dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Namun kenyataannya setiap karyawan di dalam perusahaan memiliki karakteristik dan tingkat kemampuan yang berbeda-beda, sehingga masih terdapat sebagian karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Diperlukan perhatian besar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dalam menciptakan kinerja yang baik dan berkualitas pada sumber daya manusia, harus memperhatikan beberapa aspek penting diantaranya yaitu Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan aspek-aspek lainnya.

Menurut Setiyono (2017) Motivasi adalah keadaan alam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai sesuatu tujuan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap

sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. Menurut Rivai (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Cara untuk mempengaruhi orang dengan bisa melalui petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dengan kata lain gaya kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Selain motivasi kerja dan gaya kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Menurut Rivai (2014) Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka kepada organisasi. Untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan maka

perusahaan harus menyusun rencana evaluasi pekerjaan mempertimbangkan keterampilan, kedisiplinan, tanggung jawab dan lain sebagainya. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan adanya kompensasi secara finansial karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.

Menurut Mulyadi, (2022) Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal tersebut mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan semangat dalam meningkatkan kinerjanya dan memiliki dan komitmen yang tinggi pada perusahaan

Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawan yaitu Toko Emas Sinar Baru 1 Badegan Ponorogo yang beralamatkan Jl. Raya Ponorogo Wonogiri ruko No. 1, Poh Sawit, Pasar Badegan, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63455. Toko Emas Sinar Baru 1 Badegan Ponorogo merupakan salah satu toko emas yang ada di Kabupaten Ponorogo. Toko ini menjual berbagai jenis perhiasan emas seperti anting emas, kalung, gelang, cincin, cincin kawin, cincin tunangan, mahar dan perhiasan emas *couple*. Toko emas ini juga melayani jasa pembuatan perhiasan sesuai pesanan. Emas yang tersedia mulai dari 24 karat, 23 karat dan 22 karat. Harga yang ditawarkan untuk emas 1 gram dan kelipatannya menyesuaikan dengan harga emas hari ini.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada toko Emas Sinar Baru Ponorogo ditemukan kendala atau permasalahan yang timbul yaitu motivasi kerja. Pada toko Emas Sinar Baru Ponorogo ditemukan kurangnya dukungan dan kepedulian

antara atasan terhadap karyawannya, karena kurangnya motivasi dari atasan atau motivasi yang diberikan atasan kurang tersampaikan dengan baik sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan kurang maksimal. Masih sering ditemui karyawan yang bermalas-malasan, jika terjadi kesalahan berkerja karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya. Selain itu gaya kepemimpinan yang dirasa kurang fleksibel. Pemimpin selalu mendikte dan melakukan pengawasan yang terlalu ketat atau berlebihan kepada karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan berakibat pada karyawan yang selalu merasa tertekan atau tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor lain yang menjadi permasalahan pada Toko Emas Sinar Baru Ponorogo yaitu kompensasi. Jika dilihat dari segi pemberian kompensasi, karyawan masih banyak yang mengeluh dengan kompensasi yang ada pada perusahaan tersebut. Karyawan merasa kurang puas atas kompensasi yang diberikan dari perusahaan, karyawan merasa pekerjaan yang dibebankan dengan waktu bekerja yang kadang melebihi batas maksimal bekerja itu tidak sebanding dengan kompensasinya.

Hasil peneitian oleh Gustardi (2021) yang Berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Karunia Kutisari, menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kemampuan, Dan Motivasi secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain menurut Sanusi Hadi. (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Hp New Cahaya Plaza Millennium Medan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan Kompensasi secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan penelitian lain menurut Affandi (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Toko Komputer Icon Technology) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Sinar Baru Ponorogo”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Sinar Baru Ponorogo?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Sinar Baru Ponorogo?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Sinar Baru Ponorogo?
4. Apakah Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Sinar Baru Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Sinar Baru Ponorogo.
- b. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Sinar Baru Ponorogo.
- c. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Sinar Baru Ponorogo.
- d. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Sinar Baru Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang akan di lakukan ini diharapkan bisa memberikan manfaat dari berbagai belah pihak.

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana informasi dan masukan bagi manajemen perusahaan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menghadapi masalah terutama dalam pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Sinar Baru Ponorogo.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai bentuk pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari dan diperoleh selama perkuliahan dengan teori yang berkaitan.

c. Bagi Universitas

Dapat dijadikan bahan pertimbangan, untuk penelitian selanjutnya dan sumbangsih kepastakaan.

