

BABI

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap organisasi baik yang didirikan oleh pemerintah maupun swasta selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas. Peranan sumberdaya manusia dewasa ini tidak boleh diabaikan begitu saja sumberdaya manusia merupakan kebutuhan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi.

Jika organisasi ingin maju, maka perlu ditingkatkan kinerja karyawan. Faktor penentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi ada bermacam-macam antara lain faktor individual, faktor organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain, tetapi penulis memilih pada dua faktor yaitu faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi. Faktor gaya kepemimpinan dipilih karena gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan arah dan perkembangan suatu perusahaan. dan faktor kompensasi merupakan hal pokok dalam suatu perusahaan.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan kepemimpinan yang dalam hal ini adalah kepemimpinan di PT. A. Takrib Grup. Kesuksesan seorang pemimpin sangat banyak di pengaruhi oleh kepemimpinannya yang mencakup kemampuan memimpin dan interaksi sesama pemimpin, bawahan, atasan, kedalam maupun keluar organisasi. Keteladanan dari para pemimpin dalam mengembangkan berbagai aspek organisasi dengan tepat

akan membuahkan hasil dengan baik, dalam hal ini keteladanan dari para pemimpin menjadi sangat penting, karena keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari faktor kedisiplinan dan kemampuan pemimpin untuk mengarahkan orang yang dipimpinnya untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ditengah persaingan yang begitu ketat dalam bisnis elektronika maka terkait dengan gaya kepemimpinan di PT. A.Takrib Grup Yogyakarta terdapat fenomena yang menarik untuk disimak. Sebagai perusahaan keluarga PT. A.Takrib Grup Yogyakarta dipimpin oleh salah satu dari anggota keluarga yang dari sisi umur adalah yang termuda, yang mana harus memimpin anggota keluarga yang lain dan karyawan diluar keluarga dalam menjalankan roda perusahaan. Sebagai seorang pemimpin harus selalu menjaga kewibawaan, ketegasan serta mengarahkan anggota keluarga yang lain. Rasa sungkan, ewuh pekewuh harus dikesampingkan jika perusahaan akan berjalan dengan normal dan profesional.

Beberapa aspek yang harus diperhatikan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan adalah menyangkut kompensasi . Kompensasi berkaitan dengan bagaimana perusahaan atau organisasi menghargai hasil kerja dari para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi dari perusahaan dapat berupa gaji, bonus atau komisi dan juga berupa tunjangan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun dan lain sebagainya, yang merupakan nilai yang diberikan perusahaan dalam menghargai karyawan atau pemberian penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, kinerja karyawan akan menurun dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik seperti mogok, peningkatan derajat ketidakhadiran atau bahkan meninggalkan organisasi.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dengan menjamin terciptanya keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan kesesuaian antara kompensasi yang diberikan dengan pekerjaan dan kesesuaian dengan rekannya. Sedangkan keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan akan dikompensasikan secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja.

Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan kecenderungan mereka untuk tetap bersama di organisasinya. Pengaturan kompensasi yang baik dan benar akan membantu organisasi untuk memperoleh, mempertahankan, dan memelihara suatu tenaga kerja yang produktif.

Fenomena yang lain adalah terkait dengan kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada anggota keluarga sudah tentu berbeda dengan karyawan biasa. Namun yang menarik adalah kompensasi yang diberikan antara keluarga yang satu dengan yang lain sama meski tanggung jawab pekerjaan berbeda. Jadi yang

mempunyai tanggung jawab kecil atau besar digaji sama. Hal ini adalah kurang baik jika perusahaan tersebut dijalankan secara profesional. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut / membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan / organisasi.

Fenomena yang terkait dengan kinerja adalah beban kerja antara anggota keluarga yang satu dengan yang lain adalah tidak sama. Tanggung jawab terhadap pekerjaan juga tidak sama padahal mereka mendapatkan gaji yang sama.

Sebagai sebuah perusahaan keluarga maka diperlukan pengelolaan perusahaan yang betul-betul profesional dari para pengelolanya. Manajemen PT. A. Takrib Grup Yogyakarta sudah tentu akan menghadapi berbagai permasalahan permasalahan baik dengan para karyawan maupun dengan anggota keluarga yang lain yang juga sebagai karyawan.. Untuk itulah kiranya perlu merumuskan secara rinci gaya kepemimpinan yang seperti apa yang cocok untuk diterapkan dalam

perusahaan tersebut dan upaya-upaya apa yang perlu dilakukan untuk melaksanakan pembinaan karyawan, mulai dari menaruh perhatian kepada karyawan dengan pemberian kompensasi yang sesuai yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai..

Adapun judul yang penulis ambil yaitu : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. A.TAKRIB GRUP YOGYAKARTA.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. A.Takrib Grup Yogyakarta ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. A.Takrib Grup Yogyakarta ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. A.Takrib Grup Yogyakarta ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. A.Takrib Grup Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. A.Takrib Grup Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. A.Takrib Grup Yogyakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Ilmu Pengetahuan : (1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori-teori tentang telaah kompensasi, gaya kepemimpinan dan kinerja malupun untuk merespon penelitian terdahulu; (2) Menambah referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama kinerja karyawan di lingkungan PT. A.Takrib Grup Yogyakarta
2. Bagi Manajemen PT. A.Takrib Grup Yogyakarta, diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
3. Bagi penulis, sebagai upaya lebih mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta mendekatkan antara teori-teori dan praktik di lapangan