

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinannya selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Ginting (2009) mengidentifikasikan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robertson (dalam Mahmudi, 2005) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja.

Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi unit kerja tersebut. Partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi yang dalam hal ini adalah para manajer ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam suatu pembuatan keputusan yang berkepentingan dengan mereka.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri - sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Dalam penataan administrasi pemerintahan yang ideal maka dituntut bagi para level pimpinan untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja dan kualitas pribadi pemimpin sebagian sangat bergantung pada faktor keturunan dan merupakan disposisi psikofisik / jasmani - rohani yang herediter sifatnya,

yaitu berupa: intelegensi, energi, kekuatan tubuh, kelenturan mental, dan keteguhan moral sebagian lagi dipengaruhi oleh lingkungan sosio-kultural dan kondisi zamannya. Sehingga pimpinan itu adalah produk interaksi antara sifat-sifat karakteristik individual dengan tempaan dan tuntutan situasi zaman, namun kepemimpinan merupakan fenomena kompleks sehingga efektivitas kepemimpinan memerlukan proses yang terencana, teratur berkelanjutan dan berkesinambungan yang harus ditanamkan dan dibina sepanjang masa. Oleh sebab itu titik sentral bagi sebuah organisasi adalah unsur kepemimpinan yang ada di dalamnya.

Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dan pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya.

Penilaian kinerja terhadap personal dan organisasi secara keseluruhan, merupakan hal yang harus dilakukan untuk mengetahui sudah seberapa besar yang telah dicapai dan bagaimana kebutuhan dari organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan diluar organisasi baik langsung maupun tidak langsung.

Melalui penilaian kinerja organisasi akan dapat mengetahui apakah kinerja personal dalam organisasi sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih membutuhkan bantuan dan pihak luar sambil memperbaiki atau meningkatkan kinerja personal dalam organisasi, sehingga apa yang diinginkan dapat dipenuhi.

Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan.

Variabel kompensasi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja individual pegawai. Kompensasi para pekerja pada dasarnya adalah mengefektifkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil, kualitas dan meningkatkan kinerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya sinergi dari pimpinan. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kemampuan kerja. Kemampuan tanpa didorong dengan kompensasi tidak akan menghasilkan sesuatu, akan tetapi walaupun kemampuan kurang, kalau didorong dengan kompensasi pasti akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dan berguna. Kompensasi suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan bertanggungjawab.

Kompensasi pada dasarnya ditimbulkan oleh adanya kebutuhan yang menuntut pemenuhannya, dengan demikian menggerakkan orang untuk mencari suatu cara agar kebutuhan tersebut terpenuhi.

Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi perlu adanya pimpinan dan kompensasi dalam kerjanya untuk dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Pimpinan dalam mengarahkan karyawan hendaknya memiliki ciri khas/gaya dalam proses kepemimpinannya, karena kepemimpinan mencerminkan tindakan seseorang pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan. Sistem kepemimpinan suatu cara manajemen untuk mendorong para anggota organisasi mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap aturan-aturan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kompensasi yang tepat maka diharapkan dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Adanya banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan tercapai tujuan dari organisasi tersebut, diantaranya yaitu semangat kerja karyawan yang baik dan meningkat setiap harinya. Hal itu tentunya harus didukung oleh beberapa faktor agar tujuan dari organisasi itu bisa terwujud, faktor yang berpengaruh untuk menunjang kinerja kerja itu adalah bentuk atau gaya kepemimpinan yang baik dalam organisasi. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Pada PT. Dexa-Medica gaya kepemimpinan merupakan variabel yang dominan menunjang kinerja karyawan, salah satunya disebabkan oleh hal tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi. PT. Dexa-Medica menuntut karyawan agar menyelesaikan tugas dan menuntut karyawan agar mampu bekerja dengan penuh semangat guna mencapai target yang ditentukan. Dengan ini maka karyawan bisa mendapatkan kompensasi yang sesuai. Kurangnya kompensasi dan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai juga ada pada perusahaan ini maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Dexa-Medica.

PT. Dexa-Medica merupakan perusahaan yang bergerak dibidang farmasi, berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan peneliti tentang **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Dexa-Medica Jl.Ir.Sutami Blok R2 Sungai Kunjang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang akan dibicarakan dan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexa-Medica ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexa-Medica ?

C. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dicapai hasil seperti apa yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik dan terarah. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexa-Medica.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexa-Medica.
- c. Untuk mengetahui variabel manakah yang dominan antara kepemimpinan dan kompensasi pada PT. Dexa-Medica.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexa-Medica.

D. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memperoleh beberapa kegunaan bagi penulis, pihak lembaga pendidikan dan pihak – pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan judul masalah ini sebagai berikut penulis sampaikan manfaat penelitian :

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan mengaplikasikan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kepemimpinan, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dan memahami memperluas ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh tingkat gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menyikapi gaya kepemimpinan kerja dan kompensasi terhadap kinerja yang bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan.

3. Bagi Pendidikan

Bagi pendidikan adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa agar kinerja pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi ini dapat bersaing lebih maju dalam bidang ilmu pendidikan manajemen dan manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Dalam rangka mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai sistematika pembahasan penelitian ini, berikut akan diuraikan garis besarnya yaitu :

Bab I Pendahuluan. Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka. Bab ini menguraikan teori-teori yang relevan dengan judul penelitian. Teori ini diambil dari berbagai literatur yang ada landasan teori mencakup tujuan umum tentang kepemimpinan, kompensasi, kinerja serta pengukuran kinerja.

Bab III Metode Penelitian. Bab ini membahas mengenai definisi operasional, rincian data yang diperlukan, ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan data , metode pengumpulan sampel serta alat analisis dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian. Bab ini berisi tentang gambaran umum, visi dan misi struktur organisasi, uraian tugas, variabel penelitian, hasil kuisioner dan terakhir dalam bab ini penulis akan menyajikan data pendukung yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

Bab V Analisis dan Pembahasan. Bab ini berisi menganalisis dari data hasil penelitian dan pembahasan dari hasil analisis yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya.

Bab VI Kesimpulan dan Saran. dalam bab ini penulis akan menyimpulkan dari hasil analisis, pembahasan dan memberikan saran-saran dari hasil kesimpulan yang telah diambil.