

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Setiap Perusahaan memiliki tujuan dalam mencapai keunggulan. Hal ini merupakan keuntungan untuk bersaing dengan perusahaan lain serta menjaga perusahaan agar tetap hidup. Cara perusahaan untuk bertahan adalah dengan meningkatkan kinerja pada karyawan. Pentingnya kinerja karyawan sehingga perusahaan menetapkan kebijakan manajemen khusus pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu hal yang perlu diperhatikan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerjanya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain adalah kompensasi finansial, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan.

Pemberian kompensasi finansial dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memang sangat penting. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi kepada para karyawan atau pekerja memang sudah menjadi hak mereka. Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja para karyawan tersebut yang dimana pada akhirnya dapat sangat berpengaruh juga terhadap produktivitas yang dihasilkan. Menurut Hutami (2017:06), kompensasi finansial adalah Imbalan yang dibayarkan pada karyawan berbentuk uang atau jasa yang dikorbankan karyawan untuk pekerjaan. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan dukungan berupa motivasi, hal ini berguna untuk memicu agar karyawan dapat agar memacu semangat para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Para karyawan pasti memiliki motivasi masing-masing untuk bekerja pada sebuah perusahaan. Demi kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus memberikan motivasi tambahan bagi karyawan baik berupa finansial maupun non-finansial. Menurut Bangun (2012), motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas

bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Memotivasi seseorang tidak segampang yang diduga. Kenyataannya walaupun ketentuan prosedur telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan, hal tersebut belum menjadi jaminan bahwa para karyawan otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Misalnya mengisi daftar hadir juga bukanlah jaminan bahwa karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penilaian para pegawai tidak berada di tempat kerja justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian dari atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan.

Pencapaian kinerja yang tinggi dengan demikian tidak hanya dapat didorong oleh gaji yang tinggi, bonus akhir tahun, dan lingkungan kerja yang baik, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang meningkatkan semangat dan semangat kerja karyawan, seperti: A. Sifatnya. B. Ketenagakerjaan melalui pengembangan sumber daya manusia. Motivasi yang paling berhasil adalah ketika motivasi itu berasal dari diri pribadi karyawan sehingga mereka melakukan yang terbaik untuk kemajuan organisasi.

Kepemimpinan juga termasuk dalam salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan biasanya mempengaruhi cara orang bekerja baik secara individu maupun kelompok. Pemimpin dapat memberi pengaruh terhadap semangat, kegairahan kerja, keamanan, kualitas kerja serta membantu meningkatkan tingkat prestasi kerja dalam organisasi dan perusahaan. Menurut Lensufiie (2010:06) memberitahukan bahwa kepemimpinan memiliki arti lebih dalam sekedar label jabatan yang diberikan kepada manusia. Memiliki unsur visi jangka panjang dan karakter dalam sebuah kepemimpinan.

Pemimpin sendiri memiliki arti orang yang dapat menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan diwajibkan untuk menghargai

kelebihan serta kekurangan individu, dengan adanya pimpinan diharapkan bisa mengarahkan potensi karyawan dalam menghasilkan karyawan yang mempunyai kinerja yang lebih baik. Kreativitas pada pekerja tidak boleh terganggu sehingga bisa membantu dalam meningkatkan suatu kinerja yang baik serta terciptalah kepuasan kerja secara maksimal.

PT Diesel Pratama Indonesia merupakan merupakan anak perusahaan dari Diesel One Group, salah satu distributor yang bergerak pada bidang automotif. Ada beberapa produk yang diimport seperti baterai import. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2011, Tahun 2017 terjadi pertumbuhan bisnis sehingga PT. Diesel Pratama Indonesia membuat produk non sparepart produk tersebut ialah Ban dan Aki. Kinerja dari perusahaan ini diukur dari kemampuan dalam memenuhi target pasar yang telah ditentukan. Para general manager dan juga karyawan harus bekerja keras untuk memenuhi target agar kehidupan perusahaan dapat terjamin.

Perusahaan memiliki kompensasi berupa gaji, bonus, dan tunjangan. Besarnya gaji dalam perusahaan ditentukan oleh akumulasi penjualan yang diperoleh oleh karyawan. Sedangkan bonus merupakan kompensasi perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Kinerja yang baik dalam perusahaan ini diukur dari kemampuan karyawan dalam mendapatkan konsumen untuk melebihi target yang telah ditentukan.

Dalam memotivasi karyawan perusahaan memberikan penghargaan kepada manager produk terbaik setiap periode yang dapat memberikan motivasi kepada manager agar bekerja lebih baik. Sedangkan para sales juga akan mendapatkan promosi jabatan menjadi supervisor. Dalam usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan, perusahaan menyusun strategi untuk membuka pasar dan mendapatkan konsumen dan melakukan pelatihan kepada calon karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan dalam mendapatkan kompensasi berupa gaji dan bonus, sehingga dapat memotivasi mereka dalam memberikan kinerja yang baik.

Kegiatan perusahaan ini terpusat kepada para manager dan sales yang bertugas membuat rencana penjualan produk, sedangkan general manager memiliki tugas membuka pasar, mengawasi kegiatan perusahaan, dan ikut bertanggung jawab dalam operasional departemen perusahaan untuk mengontrol target

perusahaan. Seorang manager produk mempunyai tanggung jawab untuk mengetahui kebutuhan pelanggan lewat riset pasar, mengembangkan ide produk dan menilai ide-ide tersebut untuk keberlangsungan pasar. Sales dibutuhkan untuk mencari calon pembeli dan konsumen untuk memenuhi target produk penjualan. Setiap manajer produk akan memiliki bawahan yang telah direkrut untuk bekerja dalam sebuah tim dalam mencari toko ritel. Peran dari general manager kepada manager produksi dan SPV kepada para bawahannya sangat penting. Peran general manager dan manager produk disini harus bisa memimpin dan mempengaruhi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik.

Pada perusahaan ini manager mampu mengayomi bawahan dengan memberikan perhatian kepada para karyawan seperti saat ada karyawan yang mengalami kesulitan, dan membantu dalam kegiatan perusahaan dengan membuka pasar kepada para sales, dan melakukan meeting dengan sales. Seorang sales harus memiliki hubungan interpersonal yang baik kepada para toko. Sehingga hasil penjualan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Kerja Karyawan PT. Diesel Pratama Indonesia

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2020	2021	2022
1	Kualitas	100%	30%	35%	38%
2	Tanggung Jawab	100%	12%	15%	17%
3	Kuantitas	100%	15%	16%	20%
5	Kerjasama	100%	18%	20%	22%
Rata-Rata			61%	71%	82%

Sumber Data HRD PT Diesel Pratama Indonesia

Berdasarkan data kuantitatif dari PT Diesel Pratama Indonesia dapat dilihat presentase kinerja karyawan dari tahun 2020 – 2022 persentase kinerja dalam tiga tahun terakhir naik, namun belum memenuhi target. Secara umum peningkatan kinerja karyawan di PT Diesel Pratama Indonesia belum dikatakan ideal hal ini terjadi karena belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar

100%. Oleh sebab itu manajemen perusahaan harus mencari solusi agar perusahaan perdagangan mesin, peralatan dan perlengkapan lainnya mereka mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Diesel Pratama Indonesia dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Diesel Pratama Indonesia)”**

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap penilaian Kinerja Karyawan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian pasti memerlukan arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini diharapkan mencapai tujuan yang telah ditentukan, Yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam berperilaku khususnya Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengelola Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional, dan Motivasi Kerja pada PT. Diesel Pratama Indonesia untuk memaksimalkan Kinerja Karyawan.
- b. Bagi Penelitian selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

