

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis di zaman sekarang ini perkembangannya semakin cepat. Yang di pengaruhi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Perkembangan iptek yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Tetapi perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis tersebut semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan dan merupakan sentral dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Di setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas supaya perusahaan tersebut dapat berkembang dan lebih baik untuk masa kedepannya. Serta membutuhkan ketrampilan yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Jika sumber daya manusianya sudah

baik dan sudah terpenuhi apa yang dibutuhkannya maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan lebih meningkat. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan maka pastinya perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki.

Menurut Busro Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.¹ Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Menurut Busro terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Faktor eksternal yaitu meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.²

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti hanya

¹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).Hal. 89

²*Ibid*, Hal. 95

memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan kompensasi yang menjadi faktor kinerja karyawan. Dimana dalam hal ini gaya kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor utama yang dapat mendorong kinerja karyawan.

Mengingat persaingan dalam dunia Konveksi sekarang semakin meningkat. Perusahaan yang bergerak di bidang Konveksi Fattaya yang berada di Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung ini merupakan konveksi yang telah sukses dalam mengelola bisnisnya, dan memberikan kontribusi besar bagi masyarakat, dimana dilihat dari produk pakain yang di hasilkan merupakan *brand fashion* yang terkenal akan setelan baju koko anak *branded*. Untuk pemasaran produk Konveksi Fattaya ini telah mencapai sebagian wilayah jawa, Sumatra, Kalimantan, dan Sulawesi. selain itu Konveksi Fattaya ini juga memiliki karyawan yang lumayan banyak. Mengingat bahwa karyawan juga merupakan asset penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Tetapi dalam hal kinerja karyawan konveksi fattaya masih ada yang belum optimal dilihat dari adanya hasil kerja yang di kembalikan untuk di benahi ulang.

Karyawan di konveksi fattaya berjumlah 65 orang di mana dalam jumlah tersebut mempunyai tugas masing-masing. Berikut ini jumlah sumber daya manusia atau karyawan yang ada di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung:

Tabel 1.1
Jumlah karyawan Konveksi Fattaya

No	Posisi	Jumlah Orang
1.	penjahit luar	32
2.	Pemotong	3
3.	Bordir computer	3
5.	Setlika	2
6.	Penjahit dalam	25
Total		65

Sumber: Konveksi Fattaya,2018.

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa pada setiap karyawan Konveksi Fattaya mempunyai tugas masing-masing sehingga dengan adanya pembagian kerja tersebut setiap karyawan dapat dengan maksimal mengerjakan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab yang sesuai dengan bidang masing-masing.

Dalam menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan Konveksi Fattaya merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta selalu memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki, yaitu melalui gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan perusahaan. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.³

Seorang pemimpin mempunyai cara dalam mempengaruhi perilaku orang lain yang disebut gaya kepemimpinan. Menetapkan gaya kepemimpinan

³ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta, 2012), Hal. 1

yang sesuai untuk perusahaan secara keseluruhan dan khususnya untuk karyawan merupakan hal yang sulit. Dari bermacam-macam gaya kepemimpinan dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pedoman bagi pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.⁴ Menurut Miftah Toha gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menyelaraskan persepsi di antara yang akan memengaruhi dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting.⁵

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.⁶ Untuk menjadi pemimpin yang efektif terdapat berbagai sifat yaitu kuat berpikir, adil, jujur, cakap, pengetahuan tentang karakter orang, dapat melindungi diri sendiri dan orang lain, berani, terus terang, tegas, bermanfaat, penuh perhatian pada orang lain, dan penolong.⁷

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan adanya kepemimpinan kepada karyawannya. Demi mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan perlu adanya kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari seorang

⁴ *Ibid.* Hal. 122

⁵ *Ibid.* Hal. 49

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hal 69

⁷ Candra Natadiputra, *Ekonomi Islam 101*, (Bandung: Pt Mobidelta, 2016), Hal.417

pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya haruslah memiliki seorang pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan perusahaan dan dapat memanfaatkan peluang dari perubahan yang terjadi sehingga dapat mengarahkan suatu perusahaan yang dipimpinnya untuk sampai pada tujuan. Setiap pemimpin pasti memiliki pola pikir, perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dengan adanya perbedaan gaya kepemimpinan tersebut diharapkan akan mempengaruhi setiap karyawan di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan dan menunjang keberhasilan perusahaan bahkan meningkatkan profitabilitas perusahaan itu sendiri. Bisa dikatakan suksesnya sebuah organisasi tergantung seberapa kapasitas seorang pemimpinnya.

Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan seorang pemimpin untuk memotivasi karyawannya ialah menggunakan kompensasi. Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.⁸

Kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan tersebut daripada perusahaan yang lain. Para pemberi kerja harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan

⁸Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011). Hal. 315

karyawan yang kompeten.⁹ Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan ketrampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.¹⁰ Karena karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis. Tingkat kehadiran karyawan juga dapat menurun seiring menurunnya kinerja karyawan.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat, baik dari aspek jumlah maupun waktunya, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apalagi para karyawan yang tergolong potensial (mempunyai talenta dan keterampilan lebih dibanding yang lain), akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu.¹¹ Apabila dikaitkan dengan teori pengharapan (*motivation expectation theory*), maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi karyawan, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan

⁹ Robert I. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management, Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Salemba empat, 2009) Hal. 419

¹⁰ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Pt. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012). Hal 3

¹¹ *Ibid.*, Hal. 28

usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik.¹² Dari penjelasan di atas dapat menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi adalah faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam hal ini Konfeksi Fattaya berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan pemberian kompensasi yang dianggap telah cukup dan gaya kepemimpinan yang baik diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai visi, misi dan tujuan. Melihat keberhasilan perusahaan Konfeksi Fattaya dengan adanya peningkatan produk yang di hasilkan setiap tahunnya, dapat membuktikan kesuksesan seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut ini data produksi Konfeksi Fattaya dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

Table 1.2
Hasil produksi Konveksi Fattaya

Tahun	Hasil produksi
2015	75.650 potong
2016	85.108 potong
2017	100.638 potong

Sumber: Dokumentasi Perusahaan Konveksi Fattaya, 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat pada tahun 2015 perusahaan konveksi fattaya dapat memproduksi 75.650 potong, pada tahun 2016 memproduksi

¹² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 2012). Hal. 268

85.108 potong. Dan tahun berikutnya 2017 juga mengalami kenaikan memproduksi 100.638 potong. Dari uraian di atas mengingat adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang merupakan faktor utama dari kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung.”***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada dalam Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung, yaitu :

1. Banyaknya Konveksi menimbulkan persaingan usaha yang semakin ketat.
2. Menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk perusahaan merupakan hal yang sulit.
3. Perlunya pemberian kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya.
4. Kinerja karyawan yang belum maksimal ditunjukkan dengan belum maksimalnya hasil kerja yang di kembalikan untuk di benahi ulang.

C. Rumusan Masalah.

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi fattaya kecamatan kauman, kabupaten tulungagung?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi fattaya kecamatan kauman, kabupaten tulungagung?

- c. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi fattaya kecamatan kauman, kabupaten tulungagung?

D. Tujuan Penelitian.

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di konveksi fattaya kecamatan kauman, kabupaten tulungagung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di konveksi fattaya kecamatan kauman, kabupaten tulungagung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di konveksi fattaya kecamatan kauman, kabupaten tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis di harapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang teori dan praktek terutama tentang pengaruhnya gaya kepemimpinan dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan Konveksi Fattaya, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan bermanfaat terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya

manusianya yang berkenaan dengan gaya Kepemimpinan dan pemberian kompensasi.

- b. Bagi pihak akademik diharapkan dapat digunakan perbendaharaan perpustakaan IAIN Tulungagung.
- c. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat menjadi sebuah referensi sekaligus mengembangkan penelitian selanjutnya.

F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian.

1. Ruang lingkup.

Ruang lingkup ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian dengan penjabaran sebagai berikut:

a. Variabel-variabel yang diteliti

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel independen atau biasa disebut dengan variabel bebas dan variabel dependen atau biasa disebut dengan variabel terikat. Variable dalam penelitian ini adalah variable bebas gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variable terikat kinerja karyawan Konveksi Fattaya.

b. Populasi dan sampel.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65, sedangkan sampel pada penelitian ini berjumlah 56 orang.

c. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Konveksi Fattaya di Desa Kalangbret, Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Adapun batasan masalah yang akan diteliti adalah berfokus pada variabel gaya kepemimpinan dan tingkat kompensasi yang diberikan pada Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

G. Penegasan Istilah.

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah definisi yang menggambarkan atau menjelaskan suatu konsep dengan menggunakan konsep-konsep lain.

a. Gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.¹³

b. Kompensasi.

kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, kompensasi dan balas jasa penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantaranya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.¹⁴

¹³ Veithzal Rivai, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), Hal. 265

¹⁴ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Daroiteori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2015). Hal. 544

c. Kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.¹⁵

2. Definisi operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variable dengan cara memberikan arti, atau mengspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variable tersebut. Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk menguji Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung. penegasan oprasional dalam penelitin ini meliputi:

a. Gaya kepemimpinan :

Gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi pekerja. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya

¹⁵ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia...*, Hal. 89

b. Kompensasi :

Kompensasi adalah *balasan yang diterima karyawan* atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward*.

c. Kinerja karyawan :

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi

H. Sistematika Penulisan Skripsi.

Untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan Proposal Skripsi ini, maka peneliti membuat dalam bentuk ringkasan yang sistematis dalam penulisan karya tulis ini. Adapun sistematika penulisan skripsi yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI.

Dalam bab ini membahas mengenai teori-teori terkait judul penulisan yang meliputi, pengertian gaya kepemimpinan serta hal-hal yang terkait tentang gaya kepemimpinan, pengertian kompensasi, pengertian kinerja karyawan, kerangka konseptual dan penelitian terdahulu, dan hipotetis.

BAB III : METODE PENELITIAN.

Dalam bab ini membahas mengenai Pendekatan dan Jenis Penelitian, variable penelitian, populasi, sampel dan sampling, sumber data, variable dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN.

Dalam bab ini berisi gambaran umum penelitian, deskriptif responden data penelitian, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, hasil analisis data.

BAB V : PEMBAHASAN.

Pembahasan penelitian pembahasan penelitian yang membahas rumusan masalah 1, rumusan masalah 2, dan rumusan masalah 3.

BAB VI : PENUTUP

Pada bagian ini merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari Kesimpulan, saran-saran dan kata penutup. Setelah itu di lampirkan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan.