

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini membuat semua perusahaan harus berkompetisi dan saling bersaing satu dengan yang lainnya untuk memperebutkan kedudukan supaya dikenal baik oleh konsumen serta menjadi perusahaan yang unggul. Dalam hal ini juga tidak ketinggalan perusahaan dituntut mengembangkan sumber daya manusianya agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan, dan lain sebagainya dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu.²

Sumber daya manusia juga bisa berpotensi untuk menggerakkan roda perusahaan dan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki setiap manusia. Banyak perusahaan mulai membangun serta mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena peningkatan serta pengembangan kualitas sumber daya manusia, diharapkan perusahaan dapat mengatasi persaingan bisnis yang semakin ketat dan permintaan konsumen yang semakin tinggi dan

² Nurhawaena, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar)*, Skripsi, (Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019), hal. 1.

beragam. Oleh karena itu hal tersebut menjadi tantangan manajemen pada perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan dengan sebaik mungkin.³

Pola yang muncul dalam suatu organisasi atau perusahaan tentang hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dan karyawan atau kolega. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan akan meningkat ketika kebutuhan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut sudah terpenuhi. Ketika kinerja karyawan dalam organisasi meningkat, itu bisa menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tingkat kinerja yang baik dalam membangun dan mengembangkan sumber daya manusia.

Menurut Robbins⁴, kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai atau karyawan ada hal penting yang perlu dipertimbangkan sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi atau perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi atau perusahaan tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Strategi pengelolaan sumber daya yang baik diperlukan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dipertahankan dengan menggunakan salah satu strategi,

³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) hal. 244

⁴ Robbins S. P., *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 2001)

yaitu kepemimpinan dan kompensasi. Jika ada kesenjangan di perusahaan antara pimpinan dan bawahan, maka akan timbul perasaan tidak nyaman yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu masalah tercapainya keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya bergantung pada kepemimpinan dan kompensasi memberi.⁵

Menurut Dubrin kepemimpinan dalam organisasi berperan sebagai upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk tercapainya tujuan. Cara mempengaruhi orang dengan arahan atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain melakukan tindakan atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, kemampuan untuk menciptakan percaya diri dan memotivasi karyawan agar tujuan bisa tercapai.⁶

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam memberikan bimbingan atau arahan kepada karyawan, terutama dengan kondisi yang seperti saat ini yang semuanya serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang juga mampu menumbuhkan motivasi terhadap karyawannya dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya.

⁵ Muhammad Ridwan, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Vol.1 No.3, (Mei, 2018), hal. 98.

⁶ Andrew J Dubrin, *Leadership* (Terjemahan), Edisi II, (Jakarta: Prenada Media, 2005), hal. 56.

Dalam sesuatu perusahaan, karyawan yang mempunyai potensi dan motivasi pada kinerjanya harus dipertahankan karena berpengaruh untuk perkembangan baik untuk perusahaan maupun dirinya sendiri. Keuntungan yang didapat oleh perusahaan yaitu akan meningkatnya citra perusahaan dimata konsumen menjadi perusahaan yang baik, sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan itu sendiri. Sedangkan keuntungan bagi karyawan yang memiliki kinerja dan potensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang baik maka perusahaan akan menilai dan memberikan penghargaan. Penghargaan bisa berupa kenaikan jabatan sampai kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerjanya. Melihat tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk memperoleh pendapatan. Maka dari itu penghargaan dari perusahaan juga menjadi faktor penting untuk meningkat motivasi kinerja karyawan. Sehingga perusahaan akan dengan mudah dalam mencapai tujuannya ketika kinerja karyawan berjalan dengan baik.⁷

Suci R Mar'ih⁸ menjelaskan beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban kerja tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas kapasitasnya akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis.

⁷ *Ibid.*, hal. 60.

⁸ Mar'ih, Suci Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017), hal. 56

Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat kerja yang dirasakan tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan dan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaannya.⁹

Kompensasi atau imbalan adalah bentuk penghargaan (*reward*) yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk uang ataupun barang langsung maupun barang tidak langsung sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja yang diberikannya kepada organisasi/perusahaan.¹⁰

Kinerja menurut Moheriono merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian terhadap program kegiatan atau kebijakan yang dilaksanakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang diterapkan pada strategi perencanaan yang sudah ditetapkan.¹¹

Di tengah maraknya *brand-brand* besar dalam bidang bisnis air minum dalam kemasan (AMDK) seperti Aqua, Cleo, Le Mineral, Newhexa merek dagang milik CV. Faccyndo Tirtha Pratama ini tetap eksis dan memiliki pasarnya sendiri. Hal ini dikarenakan setiap pemimpin perusahaan memiliki strategi perencanaan agar karyawan bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuannya. Begitu pula di CV. Faccyndo Tirtha Pratama, dimana setiap pemimpin memiliki cara tersendiri untuk memaksimalkan kinerja karyawan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan. Di perusahaan tersebut, baru saja

⁹ *Ibid.*, hal. 87.

¹⁰ Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hal. 176.

¹¹ Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 95.

menetapkan pimpinan yang baru dan lebih muda dengan tujuan menambah strategi perencanaan yang lebih efektif dan efisien. Dengan tujuan tersebut, tentu saja terdapat perubahan segi kompensasi maupun beban kerja untuk karyawan CV. Faccyndo Tirta Pratama.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang beberapa faktor yang peneliti tentukan apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Faccyndo Tirta Pratama. Dengan demikian judul yang diangkat peneliti adalah “*Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Faccyndo Tirta Pratama.*”

B. Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini membahas cangkupan-cangkupan permasalahan yang muncul dalam penelitian, sehingga alur dari pembahasannya dapat lebih mudah untuk diarahkan dan disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Faccyndo Tirta Pratama. Penelitian ini juga dilandasi teori-teori yang berkaitan dengan kuesioner dari karyawan CV. Faccyndo Tirta Pratama, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dan juga relevan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang diambil oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Faccyndo Tirtha Pratama?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Faccyndo Tirtha Pratama?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Faccyndo Tirtha Pratama?
4. Apakah kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faccyndo Tirtha Pratama?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis dapat menentukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faccyndo Tirtha Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faccyndo Tirtha Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Faccyndo Tirtha Pratama.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faccyndo Tirtha Pratama.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi peneliti maupun pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini.

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti sebagai pemenuhan syarat untuk Menyusun tugas akhir skripsi dan membeikan wawasan serta informasi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Faccyndo Tirtha Pratama.

b. Bagi lingkup akademik

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini mampu memberikan suatu pemikiran yang dapat digunakan untuk menguatkan teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi pihak CV. Faccyndo Tirta Pratama

Diharapkan mampu memberikan manfaat serta masukan dalam mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi pihak akademik

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan gambaran untuk digunakan sebagai bahan literatur bagi civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan dasar pembandingan serta dikembangkan untuk melakukan penelitian kedepannya pada bidang kajian manajemen sumber daya manusia pada perusahaan.

d. Bagi peneliti

Penelitian ini telah menjadi ruang belajar sebagai syarat nilai positif dan sangat membantu dalam peningkatan kapasitas serta pengalaman peneliti berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain, yaitu:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu:
 - a. Variabel bebas: Variabel Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), Variabel Kompensasi(X3).
 - b. Variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan.
2. Keterbatasan Penelitian
 - a. Karena adanya beberapa keterbatasan dari peneliti yang termasuk didalamnya adalah keterbatasan waktu dan biaya, maka peneliti hanya mengambil beberapa sampel dari karyawan CV. Faccyndo Tirta Pratama dengan ketentuan-ketentuan yang sesuai dengan bab tiga.
 - b. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan metode angket atau kuisioner.
 - c. Penelitian ini hanya mencakup tentang pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Faccyndo Tirta Pratama.

G. Definisi Operasional

1. Pengaruh adalah suatu daya atau kekuatan yang timbul atau ada dari sesuatu yang juga ikut membentuk watak, kepercayaan, dan perbuatan seseorang.¹²
2. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan penugasan karyawan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.¹³
3. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.¹⁴
4. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti gaji, upah, asuransi dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan.¹⁵
5. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan

¹² Hasan Alwi, Dkk., "*Kamus Besar Bahasa Indonesia*", (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), hal. 849.

¹³ Clara Rosa Pudjiyogyanti, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1991), hal. 143.

¹⁴ Friska Aprilia, *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (JOM Fekom Vol. 4, 2017), 91.

¹⁵ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 237.

yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *output* dari pekerjaan karyawan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi sangat dibutuhkan untuk membuat sebuah penelitian, supaya pembaca dapat dengan mudah memahami penelitian. Dari penelitian ini akan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu bagian awal, utama, dan bagian akhir.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan merupakan bab yang menjelaskan terkait dengan penelitian ini. Bab pendahuluan berisi sub bab latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan masalah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini memuat uraian tentang tinjauan pustaka atau buku-buku teks yang berisi teori-teori besar. Pada bab ini juga berisi kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan terkait mekanisme pengambilan data dan analisis data, isi dari metode penelitian yaitu pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian

, teknik pengambilan sampel, sumber data, jenis data, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan serta berisi paparan data hasil temuan.

BAB V : PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan terkait hasil temuan dan membandingkan dengan teori-teori tersebut. Hasil temuan tersebut dijabarkan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada pada landasan teori.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini menjelaskan bagian terkait dari hasil pembahasan tersebut. Pada bab ini juga berisi kesimpulan dan saran bagi tempat penelitian ataupun penelitian lanjutan.