

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini perkembangan dunia industri dan ekonomi global semakin pesat dan berlangsung sampai sekarang, hal ini ditandai dengan banyaknya industri yang bermunculan dengan kegiatan industri yang beranekaragam. Seiring dengan itu, kebutuhan akan sumber daya manusia pun juga diperlukan dan meningkat. Kontribusi sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat dan dorongan yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para pelaku perusahaan yaitu pimpinan dan karyawan.

Tercapainya tujuan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana para pelaku perusahaan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya yang baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahlian, maupun sikapnya. Berdasarkan alasan-alasan tersebut perusahaan membutuhkan sosok atau figur pemimpin yang mempunyai fungsi pusat dalam kepemimpinan suatu organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Pemimpin dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa kepemimpinan, harus bisa mempengaruhi bawahan, harus bisa mengatur, mengelola, memimpin bawahan dengan kekuatan yang dimilikinya. Semua itu terkait dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Dalam kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan anggotanya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, seorang pemimpin dalam perusahaan harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan, karena dengan adanya motivasi yang baik karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai

dengan tanggungjawabnya. Motivasi kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi.

PT. Rolu Indojoya adalah perusahaan yang bergerak dibidang *design interior* dan *furniture*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2006, Tapi seiring waktu PT. Rolu Indojoya mengembangkan perusahaannya dengan membuat *office warehouse* yang terletak di Surabaya di tahun 2007. Seiring dengan meningkatnya penjualan dan *customer demand*, serta harus dapat memenuhi kebutuhan tersebut dengan cepat, maka dibutuhkan SDM berkualitas untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan selain menuntut kreatifitas karyawan tapi juga detail dan tepat waktu. Dengan kondisi tersebut, maka dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat memimpin, mengarahkan serta dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan efektif, menjalankan pekerjaan dengan baik serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan, memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga hal tersebut juga dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Untuk mencapai visi perusahaan tersebut maka dibutuhkan peran seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada para karyawan agar senantiasa mampu bersaing dengan para kompetitor, menjadi perusahaan terkemuka dan terbaik pelayanan di bidang usaha industry furniture dari kayu dan industri furniture dari logam.

Untuk memastikan kualitas kerja para karyawan, perusahaan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan setiap bulan. Sebagaimana sebuah penilaian, tentunya PT Rolu Indojoya memiliki kategori yang menggambarkan nilai-nilai tersebut. Penjelasan mengenai kategori nilai yang terdapat pada PT Rolu Indojoya disajikan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**

<b>Kategori Nilai Kinerja Karyawan</b>	
<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>
76-100	Baik
51-75	Cukup

<50	Kurang
-----	--------

Sumber: Data PT Rolu Indojoya (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa karyawan yang mendapat nilai berkisar di angka 76-100 masuk ke dalam kategori “baik”, nilai 51-75 masuk ke dalam kategori “cukup” dan terakhir nilai <50 masuk ke dalam kategori “kurang”. Perusahaan tentu menginginkan karyawannya minimal berada pada nilai dengan kategori baik terlebih lagi mendapat nilai dengan kategori baik, dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan sudah menampilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Selama tahun 2019 diketahui penilaian Kinerja karyawan per bulan di PT Rolu Indojoya mengalami tingkat fluktuasi serta terdapat lebih banyak karyawan yang mendapat nilai dengan kategori cukup dibandingkan dengan karyawan yang mendapat nilai dengan kategori baik.

Hasil Penilaian kinerja karyawan PT Rolu Indojoya disajikan pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kinerja Karyawan PT Rolu Indojoya tahun 2019**

Bulan	Kategori Nilai		
	< 50 (Kurang)	51-75 (Cukup)	76-100 (Baik)
Januari	27	72	27
Februari	22	82	22
Maret	31	70	25
April	34	67	25
Mei	25	79	22
Juni	31	70	25
Juli	27	77	22
Agustus	32	77	17
September	27	80	19
Oktober	25	76	25
November	25	74	27
Desember	27	73	26

Sumber : Data diolah oleh peneliti dari data PT Rolu Indojoya (2020).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari Bulan Januari hingga Bulan Desember tahun 2019, hasil penilaian Kinerja karyawan mengalami tingkat fluktuasi serta diketahui pula jumlah karyawan yang mendapat nilai 51-75 (cukup) lebih dominan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang mendapat nilai 76-100 (baik). Selain itu, masih cukup banyak karyawan

yang mendapat nilai < 50 (kurang) dengan jumlah terbanyak pada Bulan April yakni sebanyak 34 orang.

Hal ini dapat mengindikasikan adanya ketidakmaksimalan performa yang ditampilkan oleh para karyawan. Bila perusahaan tidak responsif dalam mencari tahu penyebab dan bagaimana cara mengelola para karyawan tersebut dengan benar, dikhawatirkan di kemudian hari hal ini akan berpengaruh buruk pada performa perusahaan.

Sebelum melakukan penelitian ini lebih dalam, peneliti terlebih dahulu melakukan pra penelitian untuk mengetahui faktor apa saja yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Rolu Indojoya. Peneliti menyebarkan sebanyak 30 kuesioner pra penelitian kepada karyawan PT Rolu Indojoya. Hasil Pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti disajikan pada tabel berikut

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Penelitian pada karyawan PT Rolu Indojoya**

NO	NAMA VARIABEL	JUMLAH KARYAWAN YANG MEMILIH
1.	Kedisiplinan	17
2.	Beban Kerja	19
3	Pengembangan Karir	14
4.	Gaya kepemimpinan	27
5.	Lingkungan Kerja	18
6.	Motivasi	17
7.	Self-Efficacy	13
8.	Kompensasi	24

Sumber : Data diolah oleh peneliti dari data PT Rolu Indojoya (2020).

Peneliti menemukan faktor yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rolu Indojoya adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi, hal ini disimpulkan berdasarkan banyaknya jumlah karyawan yang memilih variabel-variabel tersebut, yakni sejumlah 27 orang karyawan memilih Gaya kepemimpinan dan 24 orang karyawan memilih kompensasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai didapatkan bahwa keinginan pemimpin mencapai target organisasi berupa penyelesaian dokumen serta laporan dinas tepat waktu tanpa memperhatikan beban pekerjaan anggotanya serta pemberian tugas merupakan sumber masalah utama di gaya kepemimpinan di PT Rolu Indojaya. Kurangnya kemampuan pemimpin untuk memetakan beban kerja kepada pegawainya menyebabkan tidak meratanya besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh pegawai misalnya pemberian tugas dinas luar kota pada karyawan tanpa memperhatikan target pekerjaan internal yang harus diselesaikan dalam waktu yang ketat. Beban pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan kemampuan pegawai dalam menanganinya akan menimbulkan kelelahan berlebih dan rasa tidak nyaman yang berdampak pada kinerja pegawai. Dan gaya kepemimpinan yang dinilai otoriter oleh para karyawan seperti tidak pernah melibatkan karyawan untuk pengambilan keputusan dan keputusan yang dipilih oleh pemimpin bersifat mutlak tanpa dibolehkannya bawahan untuk memberi saran dalam pengambilan keputusan.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Nuraebu S., Mattalatta dan Abdul Sukur (2019) yang melihat kinerja karyawan dari sisi gaya kepemimpinan dan kompensasi. Parashakti dan Setiawan (2019) yang melihat kinerja karyawan dari sisi gaya kepemimpinan dan motivasi. Sri Rustilah (2019) melihat kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Selain itu terdapat Satriowati, Paramita dan Hasiholan (2016) melihat kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi. Lalu terdapat Nantu dan Rumokoy (2017) melihat kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dengan demikian penulis menganggap permasalahan ini penting untuk di teliti dan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ROLU INDOJAYA**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja karyawan selama tahun 2019 berfluktuasi secara signifikan dan terdapat lebih banyak karyawan yang mendapat kategori nilai cukup dibanding karyawan yang mendapat kategori nilai baik.
2. Mayoritas karyawan merasa gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan di perusahaan tidak cocok, karena tidak banyak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
3. Mayoritas karyawan merasa kompensasi yang diterima belum memenuhi harapan dan ekspektasi mereka.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, dan kinerja karyawan PT. Rolu Indojoya?
2. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rolu Indojoya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rolu Indojoya?
4. Apakah gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi prediktabilitas yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rolu Indojoya?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Rolu Indojoya yaitu untuk mengetahui :

1. Deskripsi gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, dan kinerja karyawan pada PT. Rolu Indojoya.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolu Indojoya.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolu Indojoya.
4. Apakah gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi prediktabilitas yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolu Indojoya.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian terkait dengan masalah gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Rolu Indojoya

Memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, dan kinerja karyawan yang ada pada PT. Rolu Indojoya.

3. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta Khususnya Fakultas Ekonomi Pada Konsentrasi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang dapat memberikan pengetahuan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi Manajemen SDM.