

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karena semakin ketatnya persaingan antar perusahaan di bidang perdagangan dan jasa akibat globalisasi, perusahaan perlu meningkatkan efisiensi operasionalnya, terutama di bidang keuangan, sumber daya alam, teknologi, dan sumber daya manusia. Sekalipun perusahaan memiliki keuangan yang cukup, teknologi mutakhir dan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusia tidak mencukupi, semua faktor produksi lainnya tidak akan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan elemen penting dalam pengelolaan setiap organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dan efektif dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Di sisi lain, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan tidak efisien menjadi masalah kompetitif yang dapat merugikan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan perusahaan karena orang-orang bertanggung jawab atas sebagian besar tugas operasional perusahaan (Maria Wee, 2018). Sudah terbukti bahwa perusahaan yang dapat bertahan dan benar-benar dapat bertahan adalah yang memiliki sumber daya manusia yang baik. Menurut Moeheriono (2012), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah

aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Perusahaan sendiri bisa beroperasi dengan lancar sesuai dengan keinginan asalkan didalamnya terdapat individu-individu dengan target yang seiring yakni berniat untuk menjadikan perusahaan tempat dia bertugas dan mencari nafkah mengalami kenaikan dan keuntungan serta kemajuan dari tahun ke tahun. Sumber daya manusia itu sendiri terkait erat dengan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya mengacu pada kualitas karyawan yang ada, sebagai sumber daya manusia yang mendukung keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja inilah yang mempengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi. Maltis dalam (Rafiq, 2019) mengungkapkan Pembaruan kinerja bagus untuk perseorangan maupun kelompok lantaran memerankan fokus dalam upaya menaikkan kinerja organisasi.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang berkinerja tinggi atau high performance agar dapat mengantisipasi kemungkinan atau kesulitan yang ada dan terlebih lagi pengelolaan sumber daya manusia harus ditangani dengan baik untuk jangka panjang. Berkaitan dengan hal tersebut, penempatan karyawan sebagai sumber daya manusia pada bidang-bidang tertentu dalam pekerjaan perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga membantu meningkatkan kinerja

organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia itu sendiri juga membutuhkan model gaya kepemimpinan yang tepat untuk dapat membentuk hubungan yang tepat antara atasan dan bawahan.

Para karyawan seringkali menemukan gaya kepemimpinan ini sebagai hambatan bagi mereka untuk menjalankan tanggung jawab dan aktivitas mereka sehari-hari. Dalam hal ini pemimpin harus dapat memahami motivasi karyawan karena motivasi ini didasari oleh keinginan untuk memajukan perusahaan. Seorang pemimpin sendiri bertindak sebagai panutan, dan pelatih bagi semua anggota organisasi yang dia kelola, dan seorang pemimpin yang sukses dapat membantu karyawannya sendiri meningkatkan kinerja mereka, serta dapat menanggapi berbagai persyaratan yang mempengaruhi perilaku karyawan dan kinerja.

Bentuk kepemimpinan meliputi perilaku, sikap, kepribadian dan kebijakan pemimpin (Roscahyo, 2013). Selain gaya kepemimpinan, yang menjadi isu terkait kinerja bisnis adalah pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan dan menghasilkan kapasitas (kompetensi) yang baik bagi karyawan untuk melaksanakan atau melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Demikian maksud karyawan pada biasanya adalah untuk menerima bayaran atau kompensasi berdasarkan pekerjaan yang sudah pernah dilakukannya .

Berdasarkan Ariandi (2018) Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima pegawai tersebut pada organisasi. Karena manusia sendiri pada dasarnya bekerja demi memperoleh uang agar bisa mencukupi keinginan dasar mereka dan karena itu seorang pegawai mulai menghargai usaha sungguh-sungguh serta ketaatan kepada perusahaan serta atas hal itu juga perusahaan menghargai performa pegawai lewat pemberian penghargaan terhadap kinerja pekerjaan pegawai dengan pemberian kompensasi. Kompensasi sendiri dapat berbentuk finansial maupun non-finansial, dan perlu dihitung serta didistribusikan pada pegawai sesuai dengan kontribusi yang sudah mereka berikan terhadap organisasi atau perusahaan tempat bertugas.

Melihat fenomena kompensasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi pada kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang nampaknya belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga kondisi ini terindikasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam hal kepemimpinan, karyawan membutuhkan gaya kepemimpinan yang baik agar dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana yang sering terjadi, kecenderungan sikap pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya selalu menunda pekerjaan menjadi alasan karena mungkin kurangnya perhatian dari pimpinan. Pimpinan sendiri sebaiknya proaktif dalam mengingatkan pegawai yang cenderung menunjukkan penurunan

kinerja. Selain itu, masalah tingginya angka keterlambatan masuk kerja yang sampe saat ini masih menjadi permasalahan pada kantor Kecamatan Lowokwaru Malang.

Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang”** berdasarkan penjelasan permasalahan pada latar belakang yang telah dipaparkan di atas.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dasar di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi Kompensasi , Gaya kepemimpinan dan Kompetensi pada kantor kecamatan Lowokwaru Malang sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai?
2. Bagaimana Kompensasi, Gaya Kepemimpinan serta Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Lowokwaru Malang?
3. Bagaimana Kompensasi, Gaya Kepemimpinan serta Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Lowokwaru Malang?
4. Bagaimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Lowokwaru Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kompensasi , gaya kepemimpinan dan kompetensi pada kantor kecamatan Lowokwaru Malang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis apakah variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Lowokwaru Malang
3. Untuk menganalisis apakah variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Lowokwaru Malang
4. Untuk menganalisis apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Lowokwaru Malang

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teori

Memberikan informasi kepada penulis, mahasiswa, dan organisasi sehingga dapat dijadikan acuan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan.