

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bagian investasi terbesar dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, saat ini banyak sekali perusahaan yang secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai dari sumber daya manusia akan terlihat jelas jika perusahaan tersebut dijual, yang artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar 1 daripada nilai fisik dan asset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang berkompeten dan memiliki ketrampilan serta dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Salah satu bagian sumber daya manusia yang utama dalam perusahaan adalah seorang pemimpin. Berhasil atau tidaknya perusahaan menjalankan setiap visi misinya ditentukan oleh bagaimana cara kepemimpinan dalam perusahaan tersebut dijalankan. Karena setiap pemimpin diwajibkan untuk berupaya agar setiap kegiatan yang dikerjakan oleh karyawan akan mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, tidak hanya diperlukan sistem yang baik untuk mengatur karyawan tetapi faktor gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja karyawan.

Kinerja adalah salah satu bentuk perwujudan kerja optimal untuk perusahaan yang dijalankan oleh karyawan untuk menunjukkan prestasi dalam kerjanya, Adapun kinerja erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang merupakan langkah awal dimana perusahaan menentukan kebijakan guna untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pimpinan perusahaan adalah salah satunya komponen dasar. Seorang pemimpin harus menjadi teladan yang baik bagi para karyawan. Ciri kepemimpinan yang penting dan umum bagi setiap pemimpin, seperti pemimpin harus memiliki kebijaksanaan dan pengetahuan yang luas, rasa simpati terhadap karyawannya dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena kepemimpinan yang efektif akan menentukan hidup dan mati serta maju atau kemunduranya perusahaan tersebut. Seorang pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu menggunakan sumber daya manusianya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan. Oleh karena itu setiap pemimpin sangat dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawannya. Jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja yang akan dilakukan karyawan kepada perusahaan untuk lebih maksimal dalam bekerja.

Tidak semua pemimpin yang ada dalam sebuah perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk memimpin karyawannya, karena setiap pemimpin memiliki gayanya sendiri dalam memimpin karyawannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang ada yaitu gaya kepemimpinan otokratis. Dimana gaya otokratis

yang diketahui secara umum ialah gaya kepemimpinan yang pekerja keras, teliti, tertib, peraturan-peraturan yang harus ditaati, mempunyai kekuasaan sedangkan pengikut atau bawahannya kurang memiliki kebebasan untuk mengemukakan pendapat.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong adanya prestasi kerja yang tinggi. Bagi sebagian karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai adalah alasan seseorang untuk tetap bekerja, tetapi adapula yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui kerja. Pada umumnya permasalahan yang terkait dengan kompensasi adalah pemimpin masih cenderung tidak adil dan tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu pemimpin dan juga perusahaan haruslah mempertimbangkan secara adil supaya prestasi kerja serta kepuasan kerja dapat dijadikan pertimbangan terhadap tanggung jawab kinerjanya.

Adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melisa (2011) yang meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan BCA cabang Pemuda Semarang. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di BCA Cabang Pemuda, Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Mujiati (2016) yang meneliti tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Astra Honda Dua Kabupaten Bandung Bali. Yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung Bali.

PT. Ilham Berkah Jaya Migas Malang merupakan badan usaha niaga penyalur minyak dan gas berbentuk Perseroan Terbatas (PT) milik perseorangan yang memberikan pelayanan dalam bentuk suplai BBM dari PT Pertamina Persero dan dibawah pengawasan PT Pertamina Persero dengan letak kantor yang berada di Jalan Kolonel Sugiono No. 121 Malang, Jawa Timur. Studi ini menguji kepemimpinan dan kompensasi atas kinerja karyawan PT Ilham Berkah Jaya MIGAS Malang. Alasan pemilihan karyawan PT Ilham Berkah Jaya sebagai objek penelitian adalah karena PT Ilham Berkah Jaya sebagai badan usaha juga menghadapi permasalahan dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi.

Fenomena yang terjadi di PT Ilham Bekah Jaya adalah pemimpin yang dirasa kurang memperhatikan karyawan, dengan pendapatan atau gaji karyawan lebih rendah dari perusahaan Migas lainnya di Malang, sehingga tidak adanya pencapaian target dalam mencapai tujuan kerja. Pemberian tunjangan hari raya yang pada umumnya diberikan sebesar satu bulan gaji, hal tersebut tidak diberlakukan oleh perusahaan migas yang masuk dalam kategori sukses se-Malang. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi juga belum di terapkan. Permasalahan tersebut tidak memiliki perbedaan antara pegawai lama ataupun dengan pegawai baru, terkecuali dengan karyawan yang memiliki kedekatan/loyalitas tersendiri dengan pemimpin perusahaan.

Masalah ini berdampak sehingga karyawan kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan dan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kepemimpinan dan sistem kompensasi yang diberlakukan oleh perusahaan diduga menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan tidak optimal. Berikut adalah survei awal yang dilakukan oleh peneliti dalam periode 5 tahun terakhir guna untuk memperkirakan seberapa banyak karyawan yang tidak puas dengan kepemimpinan maupun kompensasi yang diterapkan. Sehingga karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja, banyak karyawan yang mengundurkan diri, prestasi kerja yang menurun yang pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun:

Tabel 1.1
Hasil Survei Awal

NO	Usia (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah karyawan (Orang/tahun)	Keterangan
1	10 – 20	1 – 3	1 – 3	Mencari pekerjaan yang lebih baik
2	21 – 30	3 – 6	0 – 2	Mencari pekerjaan yang lebih baik
3	31 – 40	6 – 9	0 – 2	Rentan sakit
4	> 40	> 10	1 – 3	Rentan sakit / Meninggal

Permasalahan bertambah dengan adanya RUU Cipta Kerja terkait dengan pengupahan, pesangon, dan Jaminan Sosial yang menjadi kontroversi antara pengusaha dengan karyawan/buruh. Permasalahan yang terjadi juga diungkapkan

secara langsung oleh beberapa karyawan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja, yaitu: Rusdianto, Martib, Tuki, Benu, Didit, Sulis, Kirun (Bagian buruh angkut), mereka menyatakan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan dan kompensasi yang diberikan mempengaruhi kinerja mereka. Penilaian kinerja ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan sebagai karyawan. Dalam menilai karyawannya, PT. Ilham Berkah Jaya melihat beberapa aspek seperti: kejujuran, kerjasama, tanggung jawab dan hasil kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas serta fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Otokratis dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja** (Studi pada Karyawan Bagian Gudang PT. Ilham Berkah Jaya Migas Malang)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokrasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang di PT Ilham Berkah Jaya Migas Malang?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang di PT Ilham Berkah Jaya Migas Malang?

3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokrasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang di PT Ilham Berkah Jaya Migas Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang pada PT Ilham Berkah Jaya Migas Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang pada PT Ilham Berkah Jaya Migas Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang pada PT Ilham Berkah Jaya Migas Malang.

D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT Ilham Berkah Jaya Migas Malang.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi penelitian lain

Sebagai bahan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti masalah yang sama dengan penelitian ini ataupun yang berkaitan dengan masalah ini.