

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era perubahan dan perkembangan abad 21 saat ini, faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan yang ada pada korporasi. Organisasi didalamnya merupakan kesatuan sosial yang di kordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relative dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai (Rubbins,2006). Sebuah tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota pada perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkemampuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standard kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi bekerja tentang gaya kepemimpinan transforamsional, motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standard organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu cara diantara sekian model kepemimpinan, oleh Kaihatu dan Rini (2007;49-61) yang dikutip dalam Burns, diartikan sebagai “sebuah proses saling meningkatkan diantara para pemimpin dan pengikut ketinggian moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”.

Dalam konteks yang sama pula selain peran kepemimpinan transformasional dalam suatu perusahaan maupun perilaku ekstra dari karyawan, adapun alasan kenapa gaya kepemimpinan yang transformasional ini digunakan karena tipe gaya kepemimpinan ini dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya sebab di dalam perusahaan ini adalah perusahaan yang berkembang oleh karena itu pemimpin yang dapat memberikan inspirasi bagi karyawannya untuk melampaui apa yang diinginkan serta mampu membawa dampak yang luar biasa pada para karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Robbins, (2003). Tipe gaya kepemimpinan seperti ini adalah sosok pemimpin yang transformasional sekali sebab karakteristik pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi setiap karyawannya dalam perusahaan.

Aspek berikutnya yang tak kalah penting adalah sikap-sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (work related attitudes), dalam Greenberk dan Baron yang dikutip oleh Kaihatu dan Rini, (2007) menyebutkan bahwa “work related attitudes salah satunya adalah komitmen seseorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang mempekerjakannya” komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Karyawan mempunyai kewajiban untuk loyal kepada perusahaan, karena dengan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan akan sangat berdampak kepada kinerja perusahaan.

Disiplin kerja menurut Setyawan dan Waridin (2006) sebagai keadaan yang ideal dalam melaksanakan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung kerja secara optimal adalah satu cara untuk menerapkan disiplin di lingkungan kerja. Adanya pembagian tugas kerja yang tuntas sampai pada bagian pegawai atau pengawas yang paling bawah, sehingga orang tahu bagaimana tugasnya akan selesai, bagaimana tugas di syaratkan dan kepada siapa tugas itu di tanggung jawabkan (Setyawan dan Waridin, 2006). Untuk disiplin harus tumbuh dan dikembangkan agar tumbuh ketertiban dan efisiensi kerja. Tanpa adanya disiplin jangan harap akan diwujudkan sosok pemimpin dan karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan masyarakat dan perusahaan. Menurut Waridin (2006) disiplin kerja termasuk dalam hasil kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha

mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Kompensasi adalah untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, maka memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, untuk mendorong karyawan yang berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada organisasi/ perusahaan. Oleh karena itu kompensasi bias didefinisikan sebagai berikut: Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/ organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT.Rembaka (La Tulipe Cosmetiques) diciptakan untuk memelihara kecantikan alami dan mempercantik setiap wanita yang mengenal produk kami.

Didirikan pada tahun 1980. La Tulipe Cosmetiques berawal dari sebuah ide sederhana: kosmetik yang menekankan faktor efektivitas dan tidak mudah menimbulkan efek samping yang negative serta sesuai dengan iklim tropis. Untuk mewujudkan itu, konsultan medis La Tulipe Cosmetiques Alm. Prof. Dr. Indro Handojo. dr. SpPK (KAI. KPT-I) melakukan uji klinis dan Patch Test (uji temple kulit) terhadap produk-produk awal. Hasil penelitian tersebut kemudian dipublikasikan di majalah-majalah kedokteran dan farmasi pada tahun 1985. Nama La Tulipe Cosmetiques sendiri diambil dari bahasa Perancis, Negara yang merupakan pusat mode dan kecantikan dunia. "Tulipe" adalah nama bunga indah yang berdiri tegak (kencang) dan tidak mudah layu (keriput). Begitu pula harapan bagi pengguna kosmetik La Tulipe.

Visi: Menjadi pemuka dalam pemasaran kosmetik di Indonesia menonjol dalam penelitian dan pengembangan produk, serta sebagai pelapor untuk produk perawatan kulit.

Misi: Menyediakan produk berkualitas tinggi untuk konsumen dengan menekankan faktor efektivitas dan tidak mudah menimbulkan efek samping yang negative, dipadukan dengan pelayanan yang baik demi mewujudkan kepuasan konsumen.

Dimulai dengan home industry yang memproduksi kosmetik pembersih, penyegar dan pelembab. La Tulipe Cosmetiques perlahan tapi pasti membangun reputasinya. Produk-produk La Tulipe semakin sering dipakai para ahli kecantikan dan dokter di bidang kosmetika, termasuk dalam lomba-lomba tat arias tingkat nasional sampai internasional. La Tulipe Cosmetiques

kemudian memperoleh gelar juara umum dalam lomba tingkat Nasional 1987, sekaligus juara tingkat ASEAN di tahun yang sama. Pada tanggal 14 September 2001, La Tulipe Cosmestiques memperoleh Sertifikat CPKB (Cara Pembuatan Kosmetik yang Baik) dari Badan Pengawas Obat dan Makanan RI di Jakarta. Sejak saat itu, La Tulipe Cosmestiques terus meningkatkan promosinya ke seluruh Indonesia, mulai dari Medan hingga Jayapura La Tulipe Cosmestiques pun semakin mendapat tempat di hati kosumen, karena pada tahun 2009 Majelis Ulama Indonesia (MUI) mengeluarkan sertifikat halal untuk produk-produknya. Sehingga pada tahun yang sama, La Tulipe Cosmestiques bisa melebarkan sayap ke pasar Brunei Darussalam. Dalam waktu dekat La Tulipe Cosmestiques akan menjadi komoditas ekspor nonmigas. Sehingga dapat menjadi salah satu penyumbang devisa Negara.

Peneliti judul: Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT.Rembaka Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Rembaka Sidoarjo?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Rembaka Sidoarjo?
3. Manakah yang berpengaruh dominan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Rembaka Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Rembaka Sidoarjo.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Rembaka Sidoarjo.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara dominan terhadap kinerja karyawan PT.Rembaka Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan tambahan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam pembuatan suatu perencanaan jangka panjang yang menyeluruh dalam rangka pengembangan usaha.

2. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT.Rembaka Sidoarjo.

3. Secara Praktis

- a. Mengetahui pengetahuan baru bagi perluasan wawasan peneliti.
- b. Memberikan pengalaman dan cara pandang yang lebih nyata terhadap karyawan dalam proses pengembangan.