

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kesuksesan dari instansi pada pergerakan upayanya tidak lekang dari yang namanya faktor. Dalam mempertahankan dan mengembangkan situasi ini, instansi wajib bisa untuk mengatur serta mengembangkan bermacam-macam sumber daya yang ada pada instans. Sumber daya ini meliputi mesin, modal, serta material. Suatu instansi juga harus memerlukan sumber daya dari manusia.

SDM adalah sebuah faktor krusial baik dalam bentuk tim maupun individual. SDM ini berperan besar untuk menjalankan instansi dan bertanggungjawab atas keberhasilan dan kemajuan dari instansi. Maka dari itu, instansi wajib untuk mengelolan dan memperhatikan eksistensi dari pegawainya sebagai upaya untuk menaikkan tingkatan kinerja yang sempurna. Mangkunegara (2015:69) berpendapat, bahwa kinerja merupakan sebuah produk dari kerja dengan kuantitas dan kualitas yang digapai pegawai pada pelaksanaan berbagai tugas yang tepat dengan tanggungjawab yang disampaikan.

Dengan melihat hal tersebut, pegawai yang berada di suatu instansi adalah sumber daya manusia yang memutuskan tergapainya tujuan dari instansi. Penggapaian tujuan instansi ini bukan perkara yang gampang untuk dijalankan, sebab dibutuhkan rancangan besar yang strategis dalam menggapainya. Persoalan yang sangat pokok yang selalu dihadapi oleh instansi ialah sebuah cara agar instansi tersebut dapat mengatur SDM yang tersedia bisa melaksanakan tugas yang dibebankan dengan sempurna pada rancangan untuk menggapai tujuan yang sudah diputuskan

oleh instansi. Hal ini membuat banyak dari instansi saat ini sangat memerlukan tenaga kerja yang berkualitas serta tersedia pada pendudukan dalam mengembangkan instansi.

Pada segi yang lain, instansi juga wajib untuk menggerakkan berbagai fungsi sosialnya secara eksternal ataupun internal. Hal ini dilakukan supaya dapat menjaga ketenteraman dari pegawainya dan juga berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup dari instansi.

Apabila instansi tersebut berkeinginan untuk berkompetisi dengan berbagai industri yang serupa, maka instansi harus menjalankan berbagai cara, yakni instansi wajib dapat mewujudkan maupun mempunyai kelebihan-kelebihan yang masuk akal dan sukar untuk dijiplak oleh instansi yang lain. Berbagai kelebihan tersebut hanya bisa dirasakan dan didapatkan oleh pegawai yang bekerja dengan kreatif, produktif, bersemangat, loyal, serta inovatif terhadap instansi tempatnya bekerja. Pegawai yang memenuhi syarat tersebut hanya bisa diperoleh dari pemakaian konsep serta metode manajemen SDM yang sesuai terhadap semangat kerja yang unggul dan pimpinan yang bisa dipercaya oleh pegawainya serta juga bisa mewujudkan situasi area kerja yang membantu. Berbagai macam faktor yang dipakai dalam menaikkan tingkatan kinerja dari pegawai, yaitu motivasi dalam pribadi pegawai, tunjangan yang didapat, serta kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai dalam bekerja.

Kinerja pegawai yang sempurna sangat dibutuhkan pada penggapaian tujuan instansi. Pernyataan tersebut berarti kinerja pegawai ini adalah produk dari kerja karyawan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan dipadankan dengan bermacam-macam kemungkinan yang terjadi. Kemungkinan ini, seperti target, persyaratan yang sudah disepati

kedua belah pihak, dan standar. Penilaian dari kinerja suatu instansi tidak terlepas dari yang namanya penggapaian kinerja dari pegawainya, sebab kesuksesan dari instansi tersebut bergantung dari efektivitas kinerja pegawai yang sempurna. Maka dari itu, instansi wajib dapat mengatur SDM dengan sempurna dalam penggapaian tujuan dengan efektif. Kinerja pegawai yang sempurna memudahkan instansi untuk dapat menggapai tujuan yang diinginkan. Kinerja dari pegawai ini dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor, salah satunya ialah tunjangan yang didapatkan pegawai.

Keberhasilan dari aktivitas yang dilakukan suatu instansi bergantung pada antusiasme kerja dari para pegawai. Antusias dari para pegawai ini adalah sesuatu yang krusial serta wajib untuk memperoleh perhatian yang lebih dari instansi. Tidak adanya antusiasme kerja yang tinggi dari para pekerja akan membuat para pekerja tersebut tidak melakukan pekerjaan dengan membagikan hasil yang optimal. Dalam hal ini, antusias yang dimiliki pegawai atau semangat dari pegawai ini adalah situasi mental dari individual yang menyampaikan munculnya semangat kerja dari setiap individu (individual morale) serta semangat kerja tim (group morale). Semangat kerja setiap individu merupakan semangat yang muncul dari dalam pribadi seseorang pada pemberian energi ataupun pemikiran dengan upaya menggapai sasaran instansi, sedangkan semangat kerja tim ialah semangat kerja pada masing-masing tim pada pemberian energi maupun peikirannya pada pencapaian sasaran secara bersama-sama.

Terdapat cara yang dipakai instansi supaya pegawai bisa termotivasi serta memberikan produktivitas dengan sempurna, yakni dengan membagikan tunjangan. Terdapatnya tunjangan yang disampaikan instansi ini dapat digunakan sebagai pemilihan pada cakupan kerja. Adanya

tunjangan ini membuat SDM yang mempunyai kualitas akan dapat dipilah serta pastinya hendak membuat suasana yang baik pada pengembangan instansi. Pembagian tunjangan ini juga memberitahu bahwasannya instansi berperilaku adil terhadap pegawai. Apabila pegawai puas dengan tunjangan yang didapatkan serta kepemimpinan yang sempurna, maka kinerja dari pegawai tersebut akan meningkat (Widodo,2015). Selain tunjangan yang bisa menjadi dampak dari kepuasan serta kinerja dari pegawai ialah kepemimpinan yang dipraktikkan pimpinan, sebab kepemimpinan adalah aktivitas memberikan dampak serta pengarahan perilaku bawahannya pada penggapaian tujuan dari instansi. Melalui kepemimpinan tersebut, pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan membuntuti kebijakan dari instansi serta menjadikan struktur perusahaan sebagai pangkat yang dipilih oleh pimpinan. Aktivitas yang disuruh oleh pimpinan ini sebaiknya segera untuk dirampungkan sesuai dengan keinginan agar tergapai tujuan yang selaras dengan mementingkan pemberian layanan terhadap konsumen. Berdasarkan pendapat dari Daft (Fahmi 2016:122), kepemimpinan merupakan keahlian seseorang untuk memberikan dampak pada seseorang yang merujuk pada penggapaian tujuan. Griffin (Fahmi 2016:122) mengungkapkan, bahwa pemimpin merupakan pribadi yang bisa memberikan dampak pada sikap individu yang lain dan tidak menggantungkan kekerasan. Pemimpin ialah pribadi yang mampu disambut dengan baik oleh orang lain.

Munculnya Virus Covid-19 menjadikan kondisi ekonomi Indonesia semakin menurun. Pernyataan ini berpengaruh pada PT.Taurus Gemilang dan berdampak pada pemutusan ikatan kerja serta *unpad leave* untuk pegawai tetap.

Berlandaskan dari pemaparan latar belakang persoalan di atas, maka peneliti berminat untuk mengkaji riset yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taurus Gemilang”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berlandaskan pemaparan dari latar belakang, masalah yang bisa diformulasikan dari riset ini, yaitu:

1. Apakah Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Kompensasi, Semangat kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah yang diuraikan peneliti, peneliti memberikan tujuan dilakukannya riset ini, yaitu:

1. Untuk mendapati kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taurus Gemilang.
2. Untuk mendapati semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taurus Gemilang.
3. Untuk mendapati kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taurus Gemilang.

4. Untuk mendapati kompensasi, semangat kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Taurus Gemilang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Riset ini diinginkan bisa membagikan manfaat terhadap pihak-pihak, yakni:

1. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari riset ini diinginkan bisa mendorong proses pembelajaran serta memberikan wawasan informasi bagi mahasiswa, terpenting yang memiliki ikatan dengan manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari riset ini diharapkan bisa membantu pihak manajemen dalam mengendalikan pihak internal terhadap siklus pendapatan serta materi masukan yang berguna terhadap instansi pada peningkatan kinerja dari pegawai PT. Taurus Gemilang dalam menggapai kinerja yang optimal.

3. Manfaat Akademis

Hasil dari riset ini bisa menjadi sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya khususnya tentang indikator kompensasi, kepemimpinan, semangat kerja, dan kepuasan kerja.