

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik pula.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2015:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi

prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Terry dalam Sutrisno (2015:214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Zainun dalam Sutrisno (2015:214).

Menurut karyawan PT. Lion Mentari Airlines, gaya kepemimpinan di perusahaan kami sangat mempengaruhi prestasi kerja para pegawai. Pemimpin yang bersifat motivatif sangat disukai karyawan, karena dengan motivasi-motivasi yang diberikan sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Bukan hanya kepemimpinan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan juga ditentukan oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang menarik dan penting bagi manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja dan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Apabila kompensasi

yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan, maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, memperhatikan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi (Irianto Lambrie, 2010:208). Menurut Samsudin (2010:187) kompensasi mengandung arti yang sangat luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Kompensasi di PT. Lion Mentari Airlines juga sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatan, masa kerja, prestasi kerja, dll. Dengan kompensasi tersebut mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Selain kepemimpinan dan kompensasi, tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para karyawan agar dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jenjang pendidikan formal yang termasuk jalur pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. (UU RI No. 20 tahun 2003). Melalui pendidikan perusahaan diharapkan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam, oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Hal tersebut diatas merupakan bahasan tentang sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan perusahaan. Secara internal dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan sebuah perusahaan tidak akan mungkin tercapai.

PT. Lion Mentari Airlines beroperasi sebagai Lion Air adalah maskapai swasta terbesar di Indonesia. Sepanjang tahun operasionalnya, Lion Air mengalami penambahan armada secara signifikan sejak tahun operasionalnya pada tahun 2000 dengan memegang sejumlah kontrak besar, salah satunya yaitu kontrak pengadaan pesawat dengan Airbus dan Boeing. Perusahaan sendiri telah memiliki perencanaan jangka panjang pada maskapai untuk memberdayakan armadanya untuk mempercepat ekspansinya dikancah regional asia tenggara dengan membuat anak perusahaan. PT. Lion Mentari Airlines menuntut kewajiban

kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih profesional, serta bekerja sama dengan rekan kerjanya secara baik. Semua itu bertujuan agar mempengaruhi kinerja para karyawan di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. LION MENTARI AIRLINES DI SURABAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya?
3. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya?
4. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi dan tingkat pendidikan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya?
5. Dari Kepemimpinan, Kompensasi dan tingkat pendidikan, manakah yang punya pengaruh paling dominan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines” adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara Kepemimpinan, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk penulis

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Untuk pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara mendorong

peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan melalui model kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan yang bersangkutan bisa bekerja dengan maksimal dan dapat berprestasi.

3. Untuk pihak lain

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan, kompensasi, dan tingkat pendidikan.