

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan/organisasi tidak akan lepas dari manajemen, baik manajemen secara umum maupun manajemen yang spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan/organisasi pada perusahaan itu. Salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang semula jaya tetapi dalam manajemennya kurang baik mengatur organisasi/perusahaan mengalami kerugian, bahkan kebangkrutan. Sebaliknya, perusahaan yang manajemennya terstruktur dengan baik dan rapi akan terus berkembang dan meningkat produksinya.

Peningkatan kinerja karyawan tentu akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, banyak terjadinya keluar masuk karyawan, itu disebabkan karena kurangnya manajemen perusahaan yang baik. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada harus dipertahankan dengan cara memperhatikan pemberian kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja yang dihadapi karyawan disuatu organisasi/perusahaan.

Menurut Samsuddin (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. Merak Jaya Beton juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatan, masa kerja, prestasi kerja, dll. Dengan adanya kompensasi yang diberikan, karyawan merasa dihargai oleh perusahaan tersebut.

Bukan hanya kompensasi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan juga ditentukan oleh kepemimpinan yang ada dalam suatu perusahaan. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal kepemimpinan juga perlu diperhatikan, karena pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Umam (2012:269-270) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kekuatan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut karyawan di PT. Merak Jaya Beton, kepemimpinan diperusahaan mereka sangat mempengaruhi kinerja para karyawan. Pemimpin yang bersifat motivatif dan tidak gampang dipengaruhi sangat disukai karyawan, karena dengan motivasi yang diberikan dan pendirian suatu pemimpin dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain kompensasi dan kepemimpinan, beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai

suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Hariyadi dalam Januari, 2016:18).

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Begitupun masalah dalam beban kerja yang dihadapi tiap karyawan di PT. Merak Jaya Beton juga berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang diantara kedua ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara satu individu dengan individu yang lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MERAK JAYA BETON (HEAD OFFICE) SURABAYA".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton (Head Office) Surabaya?
2. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton (Head Office) Surabaya?
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton (Head Office) Surabaya?

4. Apakah kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton (Head Office) Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton (Head Office) Surabaya?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton (Head Office) Surabaya?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton (Head Office) Surabaya?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif antara kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton (Head Office) Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberi manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini meliputi 3 aspek yaitu sebagai berikut:

1. Aspek akademis

Bagi pemilik bisnis hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan masalah

dan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan tingkat pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi perbandingan antara ilmu manajemen (teori) dan keadaan yang terjadi langsung di lapangan (praktek). Sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan lebih memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia yang sudah ada, harapannya agar bisa diterapkan pada dunia nyata dan dapat menguntungkan bagi pihak lain.

3. Aspek praktis

a. Bagi peneliti lain

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan inspirasi, menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti maupun para akademis yang akan mengambil tugas akhir, sekaligus sebagai referensi untuk bahan penulisan sesuai dengan topik penulisan lebih khususnya tentang tingkat pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Bermanfaat bagi penulis karena dapat menambah wawasan dan pengetahuan mulai dari teori sampai praktek, selain itu penulis bisa belajar dalam merangsang daya pikir dan melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui dan menarik suatu kesimpulan tentang seberapa besar pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton (Head Office) Surabaya.