

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan utama perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi *stakeholder*, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemilik perusahaan (pemegang saham), seluruh pimpinan (direksi), karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat.¹

Agar perusahaan mampu memberikan kesejahteraan kepada para *stakeholder*, maka perusahaan harus mampu untuk meningkatkan labanya dari waktu ke waktu. Hanya dengan laba yang terus meningkatlah perusahaan mampu untuk memberikan tingkat kesejahteraan yang diinginkan. Makin besar laba yang diperoleh maka makin besar pula tingkat kesejahteraan yang didapatkannya. Demikian pula jika perusahaan tidak mampu meningkatkan laba, maka tingkat kesejahteraan pun akan ikut turun.

Untuk memperoleh laba seperti yang diinginkan, maka perusahaan harus didukung seluruh sumber daya manusianya. Yang paling utama dan yang paling penting dalam hal ini adalah dukungan dari seluruh sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia harus pula dilihat dari

¹ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 2.

jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jumlah yang harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Demikian pula dengan kualitas sumber daya manusia haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan.²

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat kepada karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan tujuan untuk memajukan perusahaan.³

Perusahaan swasta yang bergerak pada kegiatan konstruksi dalam menjaga kelangsungan hidupnya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya adalah PT. Bintang Selatan Agung. Yang merupakan kontraktor jalan Palembang dan rental alat berat, berdiri pada tahun 1981 berdasarkan akte No.14 di Palembang. PT. Bintang Selatan Agung diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan (pengguna jasa) serta

² Ibid, hlm. 3.

³ Ibid, hlm. 5.

melakukan upaya untuk mencapai peningkatan berkesinambungan di dalam penerapan sistem manajemen sumber daya manusia.

PT. Bintang Selatan Agung berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No.01, Palembang, Sumatera Selatan. Untuk mencapai tujuannya, PT. Bintang Selatan Agung mempekerjakan tim profesional kompeten dan berpengalaman dibidangnya dalam mengerjakan proyek-proyek konstruksi jalan dan pengaspalan.

Kesuksesan dalam implementasi strategi PT. Bintang Selatan Agung tergantung pada tim manajemen yang dituntut tegas tapi adil, disiplin, jujur, berkomitmen pada tugas dan memiliki kredibilitas sesuai dengan tuntutan pengetahuan teknis dan pengalaman yang diperlukan. Dengan tujuan dan sasaran yang jelas manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan transparan, dan pada waktu yang bersamaan mampu memotivasi dan mengarahkan anggota tim dan seluruh karyawan kesasaran atau target yang tepat.⁴ Sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja atau *performance* karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, kompensasi atau *reward*.⁵

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

⁴ <http://bsa.co.id/index.php?p=#> (diakses pada 04 Mei 2019, pukul 11.33)

⁵ Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. (Jakarta: Rajawali Pers 2012), hlm. 6.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai dan memperoleh, serta memelihara, karyawan dengan baik.⁶

Tetapi pada kenyataannya, di dalam dunia kerja perusahaan masih banyak karyawan yang tidak puas akan pemberian kompensasi didalam perusahaan. seperti yang terjadi pada karyawan PT. Bintang Selatan Agung. Setelah bekerja sekian waktu karyawan lalu berpikir bagaimana caranya untuk meningkatkan kompensasi yang diperolehnya. Artinya dari waktu ke waktu harapannya adalah kompensasinya terus meningkat. Bahkan bukan tidak mungkin jika karyawan mengharapkan perubahan kompensasi, akan tetapi perusahaan tidak selalu dapat merealisasikannya, sehingga karyawan tersebut akan pindah ke perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Kalaupun ada yang bertahan, tentu motivasi kerjanya dalam bekerja akan lemah dan ini akan berdampak kepada kinerja yang cenderung akan menurun.

Dalam jangka waktu panjang ketidakmampuan perusahaan menyediakan perbaikan kompensasi akan merugikan perusahaan itu sendiri. Karyawan bekerja kurang semangat dan akan mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan dan ini akan berimbas kepada pelayanan pelanggan atau produk yang dihasilkan menjadi relatif lebih rendah. Akibatnya, pelanggan akan pindah ke perusahaan lain yang menawarkan kualitas produk yang lebih baik. Kalau sudah demikian maka yang rugi adalah perusahaan itu sendiri.⁷ Perusahaan memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal dalam kinerja

⁶ Danang Suntoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : CAPS 2015), hlm. 153.

⁷ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 230.

karyawan.⁸ Faktor kepemimpinan pada PT. Bintang Selatan Agung juga berpengaruh besar bagi terciptanya sumber daya manusia yang handal demi keberhasilan perusahaan mencapai tujuan.

Peranan pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan guna memunculkan gagasan-gagasan baru dan inovatif. Namun bawahan juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas tergantung bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Kenyataan yang ada bahwa tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau memberikan dorongan semangat kerja pada karyawan. Melihat kenyataan tersebut, pimpinan harus dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.⁹

Pimpinan perusahaan baik dalam organisasi yang berorientasi pada *profit* maupun *non-profit* harus memperhatikan dan bertanggung jawab secara moral terhadap kepuasan kerja karyawannya karena kepuasan kerja karyawan yang tinggi

⁸ Robins Stephen P dan Timothy A. Juddge. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. (Jakarta: Salembah Empat, 2015), hlm. 249.

⁹ Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 73.

akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, Hani Handoko mengatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri dan karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dalam bekerja dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.¹⁰ Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya.

Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan perusahaan. Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.¹¹ Permasalahan kinerja karyawan tersebut harus di tangani dengan baik agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mencapai visi, misi dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *Research Gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang. Adapun variabel independen tersebut adalah kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

¹⁰ Diana Sulianti K. L. Tobing. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. (Volume. 11, No. 1, Maret 2009), hlm. 31-37.

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67.

Tabel 1.1**Research Gap Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Farikha Nur Khasanah (2016) 2. Syahril Hasan (2016)
	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Dewi Putri Utami Dkk (2016) 2. Wenti Ayu Sunarjo (2014)

Sumber : Dikumpulkan dari beberapa sumber, 2019

Farikha Nur Khasanah (2016) meneliti tentang, Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di waroeng spesial sambal (SS) Yogyakarta. Kompensasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di waroeng spesial sambal (SS) Yogyakarta.¹² Syahril Hasan (2016), Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman. Kompensasi menunjukkan adanya hubungan yang positif atau searah dengan variabel kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman.¹³ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Putri Utami, dkk (2016), Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Cynthia Box Kudus. Menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

¹² Farikha Nur Khasanah. Jurnal. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Yogyakarta (Studi pada SS Cabang Samirono dan Jalan Kaliurang)*. (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2016)

¹³ Syahril Hasan. Jurnal. *Pengaruh Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman*. (Balikpapan : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2016)

karyawan pada CV. Cynthia Box Kudus.¹⁴ Dan Wenti Ayu Sunarjo (2014), Pengaruh kompensasi, pelatihan dan peran supervisor terhadap kinerja pada karyawan Paguyuban Batik Si Jambe, Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan. Menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Si Jambe, Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan.¹⁵

Tabel 1.2

Research Gap Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	1. Jelita Caroline Inaray Dkk (2016) 2. Wahyu Dewi Nurjanah (2017)
	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	1. Dewi Lara Rahastri Kandi (2017)

Sumber : Dikumpulkan dari beberapa sumber, 2019

Jelita Caroline Inaray (2016) meneliti tentang, Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Amanah Finance di Manado.¹⁶ Wahyu Dewi Nurjanah (2017), Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber

¹⁴ Dewi Putri Utami, dkk. Jurnal. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada CV. Cynthia Box Kudus*. (Diponegoro: Universitas Diponegoro, 2016)

¹⁵ Wenti Ayu Sunarjo. Jurnal. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan peran Supervisor terhadap Kinerja pada Karyawan Paguyuban Batik Si Jambe, Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan*. (Pekalongan : Universitas Pekalongan, 2014)

¹⁶ Jelita Cariline Inaray Dkk. Jurnal. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado*. (Manado : Universitas Sam Ratulangi, 2016)

Bengawan Plasindo Karanganyar. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar.¹⁷ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lara Rahastri (2017), Pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta). Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta.¹⁸

Tabel 1.3

Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Iwan Kurnia Wijaya (2018) 2. Chadek Novi Charisma Dewi Dkk (2014)
	Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Erline Kristine (2017)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Iwan Kurnia Wijaya (2018) meneliti tentang, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bukit Sanomas. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bukit Sanomas.¹⁹ Chadek Novi Charisma Dewi Dkk (2014) meneliti tentang, Pengaruh

¹⁷ Wahyu Dewi Nurjanah. Jurnal. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar*. (Surakarta : Univesitas Surakarta, 2017)

¹⁸ Dewi Lara Rahastri. Jurnal. *Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta)*. (Yogyakarta : Universitas PGRI Yogyakarta, 2017)

¹⁹ Iwan Kurnia Wijaya. Jurnal. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas*. (Surabaya : Universitas Kristen Petra, 2018)

stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.²⁰ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erline Kristine (2017) yang meneliti tentang, Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (*outsourcing*) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa.²¹

Dari hasil penelitian-penelitian diatas, maka masih ditemukan kesenjangan-kesenjangan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan pengujian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang.”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang?

²⁰ Chadek Novi Charisma Dewi Dkk. Jurnal. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*. Volume 2 Tahun 2014.

²¹ Erline Kristine. Jurnal. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa*. (Jakarta : Universitas Pancasila, 2017)

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama bagi penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan lokasi penelitian dalam pengambil keputusan terkait masalah kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Peneliti berharap dengan adanya penelitian mengenai kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja mampu menjadi gambaran sebagai karyawan dapat meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan.

c. Bagi Akademis

Memberikan referensi tambahan bagi kepastakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Penulis

Memberikan manfaat berupa pemahaman mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan khususnya faktor kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan teori berdasarkan literatur dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan di uji.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan desain penelitian, lokasi penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik

pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas) dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisikan kesimpulan hasil penelitian dan saran yang diharapkan adanya manfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi yang membaca.