

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tiap perseroan terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) untuk di jadikan penggerak jalan tidaknya setiap perusahaan tersebut. Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana pemimpin menjalankan perannya. (Wahyuni, 2020) .

Dalam organisasi baik sector pemerintah maupun sector swasta merupakan tempat yang menaungi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bekerja secara baik dan saling berhubungan dan tergabung dalam struktur untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin mempunyai arti penting sebagai pemecah masalah jika terjadi suatu konflik dalam suatu organisasi.(Wahyuni, 2020)

Pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam terdapat tiga pimpinan yang menjabat, dan semuanya ikut aktif dalam pengurusan tata kelola operational perusahaan. Sehingga karyawan sering bingung untuk menyampaikan keluhan karena setiap pimpinan mempunyai karakter berbeda. Tidak hanya itu saja dalam hal gaya kepemimpinan yang terjadi pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam melainkan juga terdapat masalah seperti pimpinan sering sekali berubah – ubah dalam pengambilan keputusan sehingga membuat karyawan menjadi bingung untuk mengerjakan suatu perintah. Selain itu pimpinan juga pasif dalam memberikan dukungan kepada karyawan untuk menjalankan sesuatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk berkembang, contohnya tidak pernah di adakannya *outing* dan pengembangan minat dan bakat, karyawan hanya di tuntut untuk bekerja saja.

Mampu tidaknya pemimpin memberikan dukungan kepada bawahan tergantung pada besar kecil perhatian yang di berikan untuk bawahan agar lebih bersemangat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. (Parashakti & Setiawan, 2019).

Berikut adalah data turnover karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura periode tahun 2020/2021:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Pegawai PT Cahaya Pulau Pura Tahun 2020/2021

Tahun	Bulan	Total Pegawai	Total Pegawai Keluar	Total Pegawai Masuk	Total Karyawan
2020	Febuari	160	10	7	157
	Maret	157	9	8	156
	April	156	6	9	159
	Mei	159	10	6	155
	Juni	155	12	8	151
	Juli	151	11	7	147
	Agustus	147	8	9	148
	September	148	9	7	146
	Oktober	146	14	5	137
	November	137	13	9	133
	Desember	133	9	7	131
2021	Januari	131	11	5	125
Jumlah			122	87	

Dari data turnover yang diperoleh di Tabel 1.1 bisa dikalkulasi prosentase tingkat *turnover* pegawai PT. Cahaya Pulau Pura di kota Batam dengan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan kalkulasi guna meninjau besarnya turnover yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah pegawai keluar} - \text{jumlah pegawai masuk}}{\frac{1}{2} (\text{jumlah pegawai awal} + \text{jumlah pegawai akhir})} \times 100\%$$

$$\frac{122 - 87}{\frac{1}{2} (160 + 125)} \times 100\% = 24,56 \%$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, perentase tingkat turnover karyawan PT. Cahaya Pulau Pura di kota Batam mengalami peningkatan diperiode tahun 2020/2021 yaitu sebesar 24,56%. Menurut (Susilo & Satrya, 2019: 210) menjabarkan bila turnover di sebuah perseroan > 10%, hingga turnover di diperseroan digolongkan tinggi. Hal ini terjadi pada sejumlah pegawai yang keluar yakni pegawai tetap yang telah mempunyai masa kerja sepanjang kurang lebih 3 tahun. Berdasar capaian interview sejumlah sebab pegawai keluar dari perusahaan, yakni pegawai merasa bingung dengan pengambilan keputusan pimpinan yang sering berubah-ubah dan terdapatnya keluhan kesah dari pegawai tentang korelasi pegawai bersama atasan yang kurang memotivasi ketika melakukan pekerjaan.

Pada masalah kompensasi yang terjadi di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam tetapi kompensasi yang diterima oleh pegawai tidak sesuai dengan kemampuan kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan. perusahaan hanya memberikan gaji selaras bersama Upah Minimum Kota (UMK), Sedangkan seharusnya karyawan juga mendapatkan tambahan berupa *Tax And Service* karena

PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam bergerak dibidang perhotelan serta *entertainment*.

Selain itu pada divisi marketing juga tidak mendapatkan insentif atau komisi yang biasa diberikan perusahaan atas penjualan yang mereka lakukan. Sehingga karyawan enggan untuk mengerjakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Berikut ini data gaji yang diberikan perusahaan :

Tabel 1.2 Data Gaji Bulanan PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam 2020-2021

Tahun	Bulan	Total Kompensasi (Gaji Bulanan)
2020	Februari	Rp. 216.612.800
	Maret	Rp. 181.533.000
	April	TUTUP COVID
	Mei	TUTUP COVID
	Juni	Rp. 147.263.033
	Juli	Rp. 178.737.900
	Agustus	Rp. 207.080.700
	September	Rp. 202.123.500
	Oktober	Rp. 206.805.300
	November	Rp. 215.342.700
	Desember	Rp. 216.857.400
2021	Januari	Rp. 215.723.100

Sumber : PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam, 2020-2021

Berdasar tabel 1.2 mampu dijelaskan di bulan Februari 2020 gaji semua karyawan sebesar Rp. 216.612.800,- , Kemudian di bulan Maret 2020 mengalami penurunan sebesar Rp. 181.533.000,-, Karena adanya *pandemic covid 19* perusahaan terkena dampak lalu di lakukan penutupan sementara pada bulan April dan Mei 2021. Setelah dua bulan berlalu dan dengan memakai *protocol* kesehatan yang ketat kemudian perusahaan memutuskan untuk membuka kembali *operational* pada bulan Juni 2021, akan tetapi di lakukan pemangkasan gaji sebesar 10%. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan berkurang. Sehingga

mempengaruhi kinerja menjadi kurang maksimal. Kemudian pada bulan Juli 2020 hingga Januari 2021 gaji mengalami kenaikan. Karena kompensasi yang mereka dapatkan dapat mendorong mereka untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan menerapkan kompensasi yang baik menetapkan bagaimanakah kualitas SDM ketika bekerja, kompensasi yang layak dapat menunjang kinerja yang di hasilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak layak dan tidak selaras bersama aturan yang berlaku hingga terjadi penurunan semangat kerja dan bisa sampai terjadi demonstrasi. (Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019).

Dengan adanya kompensasi, perusahaan ingin para pegawai agar meningkatkan hasil kerja. Kekeliruan dalam memberikan penghargaan akan mengakibatkan rasa tidak puas pada pekerja. Memberikan perhatian serta kompensasi secara adil serta layak mampu menaikkan semangat kerja yang baik. Kompensasi yang di berikan menyerupai : bonus, komisi dan insentif. Kompensasi seperti ini dapat menunjang kinerja karyawan. Jika perusahaan terlambat memberikan gaji dan pemberian insentif secara tidak adil maka performa karyawan akan menurun dalam bekerja.

Setiap orang bekerja untuk mendapatkan uang untuk mencukupi kehidupannya. Jika seseorang bekerja sangat keras dan menunjukkan kesetiiaannya pada perusahaan hingga perseroan wajib memberi balasan jasa berwujud kompensasi. (Kurniawan, 2020: 116).

Kinerja karyawan satu diantaranya ialah bersama menciptakan faktor lingkungan kerja baik. Di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam ruang lingkup

pegawai kurang nyaman di karenakan *Air Conditioner* pada ruangan di atur tidak dingin dan hanya boleh *Air Conditioner* di buka pada jam-jam tertentu.

Lingkunga kerja di anggap sebagai cerminan dari bagian perseroan. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menaikkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu tidak baiknya lingkungan kerja maka dapat mengakibatkan karayawan kurang nyaman dalam bekerja. (Kurniawan, Hadi, Arianto, 2020: 313).

Berdasar penjabaran latarbelakang di atas peneliti tertarik guna melaksanakan studi Gaya Kepemimpinan serta pemberian Kompensasi sehingga dapat meningkatkan performa kerja pegawai di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam. Maka peneliti menciptakan titel **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang hingga dapat diidentifikasikan masalah yakni:

1. Respon dari atasan yang sering berubah-ubah ketika mengambil keputusan.
2. Tingginya *turn over* pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.
3. Minimnya dorongan dari atasan atau perusahaan yang membuat karyawan tidak bekerja maksimal.
4. Rendahnya kesadaran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab di karenakan tidak ada bonus dan insentif.
5. Tidak adanya *tax and service* dari perusahaan.
6. Kenyaman tempat kerja karyawan kurang nyaman, dikarenakan terkadang suhu *Air Conditioner* tidak sesuai.

1.3 Batasan Masalah

Identifikasi persoalan dapat dijelaskan memiliki keterkaitan, mengingat peneliti mempunyai keterbatasan waktu dan biaya, maka peneliti perlu membatasi penelitian, di antaranya:

1. Penelitian dilakukan di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.
2. Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam, permasalahan terjadi di bagian kepemimpinan dan kompensasi.
3. Data di peroleh dari *Head Officer* PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah terfokus di bagian:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah hingga maksud dari studi ini

Yaitu guna mengetahui serta menganalisa:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam .

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang diperoleh yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dapat dipakai untuk memperbanyak ilmu yang berhubungan bersama persoalan faktor yang berdampak ke kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat praktis

1. Bagi perusahaan.

Ditujukan mampu jadi acuan serta material pertimbangan guna menetapkan ketetapan utamanya tentang perihal menaikkan produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Mampu menambahkan ilmu pengetahuan perihal gaya kepemimpinan, kompensasi pada kinerja karyawan.

3. Bagi akademisi.

Penelitian ini diekspektasikan bisa dijadikan material pembandingan bagi para peneliti guna melaksanakan studi sejenis di masa depan.