BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Persaingan bisnis sering terjadi diantara perusahaan-perusahaan, terutama di era globalisasi ini. baik dalam lingkup global , regional maupun lokal. Dalam penelitian ini, objek yang difokuskan dan diambil adalah PT Breadhouse, dimana sudah berdiri sejak 2004, spesialis dalam *bakery* dan *pasty*. Dan dipimpin oleh Bu Sussana Faryda dan anaknya Kelvin. Persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat dan susah dikarekan oleh perkembangan teknologi ini. Setiap perusahaan diperketatkan untuk meningkatkan kualitasnya produk & jasa agar tetap berada diposisi teratas dalam persaingan. Kinerja karyawan lah yang menjadi kunci utama dalam suksesnya suatu perusahaan. Kinerja yang baik itu kinerja yang mendukung standar perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Beberapa aspek seperti kuantitas, kualitas dan efektifitas kerja karyawan adalah salah satu cara untuk mengukur kinerja. kinerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan dan hanya mencapai tujuan perusahaan adalah Kinerja yang menurun. Ada juga beberapa macam faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan diantaranya faktor motivasi, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin serta kompensasi yang

diterima oleh karyawan dalam perusahaan tersebut. Setiap individu harus mempunyai niat mendorong diri sendiri untuk mau berubah dalam dirinya sendiri dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi bisa dianggap mudah dan dapat pula menjadi masalah yang rumit, karena pada dasarnya manusia mudah untuk termotivasi dengan memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan itu. Motivasi yang baik bisa juga dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam perusahaan tersebut. Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin bagus, hal ini terbukti, berarti setiap peningkatan motivasi karyawan bisa memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Amalia & Fakhri, 2016: 121). begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diterima oleh karyawan sedikit, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin sedikit.

Karyawan hanya akan termotivasi apabila mereka merasakan tindakan, pengorbanan mereka akan membuahkan hasil yang sepadan atau tujuan perusahaan yang bisa memuaskan kebutuhan mereka di masa yang mendatang. memberikan apresiasi baik tulisan maupun isentif, lisan, kata-kata yang mendorong semangat bawahan, memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan tertentu adalah motivasi yang baik. Apabila kurangnya motivasi yang diberikan dalam suatu perusahaan, maka kinerjanya akan menurun. Hal ini terjadi di PT Breadhouse salah satunya dapat dilihat dari hasil output yang dihasilkan karyawan, dimana kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.1 Banyaknya roti gandum yang dihasilkan oleh karyawan breadhouse dalam jenjang waktu 3 bulan.

NO	BULAN	ROTI YANG DIHASILKAN	ROTI YANG TERJUAL
1	SEPTEMBER 2018	704	693
2	NOVEMBER 2018	682	635
3	OKTOBER 2018	663	617

Sumber : PT.Breadhouse (2018)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah roti gandum yang dihasilkan menurun dalam waktu 3 bulan. Sesuai dengan ketentuan perusahaan dimana seharusnya produksi per bulan min 700 perbulan. Apabila dibawah jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan, maka sudah dianggap kinerja menurun.

Selain pemimpin ditentukan oleh mampu atau tidaknya mengarahkan karyawan ke kinerja yang dari motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, tentu saja dibantu oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan juga memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Faktor yang menentukan sukses atau tidaknya suatu usaha adalah dilihat dari cara kepemimpinan mengatur atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Kepemimpinan dibutuhkan manusia, dikarenakan adanya suatu kekurangan atau kelebihan-kelebihan tertentu pada diri manusia. Disatu pihak manusia dibatasi oleh kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Disinilah munculnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan (Azwa &

Winarningsih, 2015: 3). Gaya kepemimpinan yang baik adalah sebuah gaya kepemimpinan yang memberikan dorongan kepada bawahannya seperti kompensasi, gaya kepemimpinan tersebut dapat diterima oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan pekerjaan yang baik. Begitu juga sebaliknya, jika gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan tidak memandai, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan menurun.

Penyerahan posisi pemimpin kepada karyawan yang tanpa pengalaman, pelatihan serta pengawasan yang tepat, membuat karyawan tertentu menyalahgunakan kekuasaan pemimpin tersebut. Masalah ini terjadi di PT Breadhouse. Berdasarkan pantauan penulis terdapat karyawan-karyawan tertentu yang memanfaatkan dan menyalahgunakan kekuasaan pemimpin berupa menunda-nunda pekerjaan, melanggar jam kerja yang ditetapkan perusahaan dan bebas keluar/masuk tanpa izin yang sah dari pihak atasan dan perusahaan. Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Umumnya kompensasi dibagi 3, kompensasi juga berbentuk uang seperti gaji, bonus uang lembur, upah, dan tunjangan pangan yang dibayar dengan uang kompensasi yang berbentuk barang dan kompensasi yang berupa kenikmatan seperti penghargaan atau pengakuan prestasi kerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena

setiap karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya cukup, dan dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan merasa kompensasinya tidak mencukupi, motivasi, prestasi kerja dan kepuasan kerjanya akan turun.

Perusahaan bisa menunjukkan apresiasinya kepada karyawan terhadap segala usaha yang dilakukannya melalui kompensasi. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan usaha yang dikorbankan karyawan, maka otomatis kinerja karyawan tersebut akan menurun. Dan hal ini terjadi juga di PT Breadhouse, dimana perhitungan uang lembur yang diberikan ke karyawan tersebut dihitung berdasarkan per kali karyawan melakukan lembur dan bukan dihitung per lamanya.

Tabel 1.2 Perhitungan uang lembur dari salah satu karyawan di PT Breadhouse bulan November 2018.

NO	TANGGAL	JAM LEMBUR	UPAH LEMBUR YANG DITERIMA
1	05-Nov-2018	3jam	Rp.20.000,00
2	12-Nov-2018	1jam	Rp.20.000,00
3	14-Nov-2018	2jam	Rp.20.000,00
4	16-Nov-2018	4jam	Rp.20.000,00
5	19-Nov-2018	2jam	Rp.20.000,00
6	21-Nov-2018	2jam	Rp.20.000,00
7	22-Nov-2018	4jam	Rp.20.000,00
Total Upah			Rp.140.000,00

Sumber : PT Breadhouse (2018)

Disini dapat dilihat bahwa jumlah upah yang dibayar tetap nominal yang sama walaupun jumlah jam lembur yang diberikan berbeda-beda. Ini merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan PT Breadhouse untuk tidak melaksanakan pekerjaan di luar jam yang ditetapkan.

Penelitian ini mengambil objek dari PT Breadhouse adalah sebuah perusahaan batam yang bergerak dibidang produksi pastry & bakery. Ada juga beberapa produk selain roti yaitu meliputi, jajanan pasar, nampan, roti, dan kue-kue basah lainnya. Berdasarkan observasi peneliti di PT Breadhouse kinerja karyawan cukup rendah. Hal ini juga dapat dibuktikan dari penerapan gaya kepemimpinan yang kurangnya maksimal dan kurangnya pengalaman yang membuat karyawan terkadang menyalahgunakan kekuasaan yang dipercayakan oleh perusahaan, motivasi yang menurun karena kurangnya dorongan dari atasan dan perusahaan, kemudian pembayaran uang lembur yang tidak sesuai dengan jam lembur yang dikorbankan oleh karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan mampu untuk mengatur dan mengarahkan karyawan PT Breadhouse untuk menuju ke jalan yang benar dimasa yang datang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi, merupakan kunci penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang berjudul “The Effect Of Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance at BPJS Katernagakerjaan SULUT” mendefinisikan bahwa disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi

berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan (Tumilaar, 2015: 787) Maka peneliti memutuskan untuk mengkaji lebih dalam tentang **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Breadhouse di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Kompensasi diharapkan bisa memaksimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan, tetapi dalam menjalankannya masih banyak masalah yang dijumpai seperti dibawah ini :

1. Kurangnya kerajinan dan keuletan karyawan diperusahaan karena tidak ada dorongan motivasi kerja.
2. Kinerja karyawan yang tidak memuaskan dikarenakan penerapan gaya kepemimpinan yang kurang maksimal.
3. Minimnya semangat kerja karyawan karena kompensasi yang diterima rendah.
4. Penyelesaian pekerjaan yang cenderung lambat dari target yang sudah ditetapkan.
5. kinerja karyawan yang menurun, diakibatkan manajerial yang buruk dalam perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan**

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Breadhouse di Kota Batam”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti merumuskan beberapa masalah, antara lain sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse?
4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse.

1.5 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan di PT Breadhouse.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan di PT Breadhouse.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan bisa memberikan tambahan pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang akan terjadi, terutama berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan Kinerja karyawan di PT Breadhouse, dalam menerapkan wawasan teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam.

2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagai pihak yang berada dalam perusahaan PT Breadhouse, khususnya mengenai motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.