

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai.

Ketika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sedang menurun, maka terdapat masalah dalam suatu organisasi tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi menurunnya Kinerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Menurut Suryaningtyas, dkk (2014) Faktor *internal* yang mempengaruhi Kinerja adalah umur, status perkawinan, masa kerja, pengetahuan, dan motivasi. Sedangkan *eksternal* adalah segala hal yang berasal dari pihak lain yang mempengaruhi seseorang untuk dapat berupaya lebih keras untuk mencapai sesuatu, misalnya keluarga, rekan kerja dan pimpinan. Faktor *eksternal* yang mempengaruhi kinerja adalah supervisi, kepemimpinan, pelatihan,

kompensasi dan rekan kerja. Dalam hal gaya kepemimpinan atasan terhadap bawahan dan kompensasi yang diberikan dapat menjadi faktor terbesar mengapa Kinerja karyawan menjadi tidak baik. Oleh sebab itu peran gaya kepemimpinan atasan dan pemberian kompensasi harus mendapat perhatian lebih dari perusahaan.

Gaya kepemimpinan akan membawa dampak tersendiri dan berbeda-beda. Seorang pemimpin yang baik tidak akan sekedar duduk ditempat dan memerintah bawahannya, melainkan ikut turun tangan serta membantu karyawannya. Pemimpin harus bisa menjadi contoh agar dapat memotivasi karyawan mereka untuk jauh lebih baik. Gaya kepemimpinan tersebut sering disebut juga dengan gaya kepemimpinan transformasional. Seperti yang dikemukakan oleh Priyanto (2016) Gaya kepemimpinan transformasional memberikan edukasi dan transfer keahlian dari seorang pemimpin kepada karyawan, dimana dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin cenderung memberi contoh dan melayani para karyawan.

John dan Gregory dalam Tucunan, dkk (2014) menyatakan kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi karyawan, serta motivasi karyawan berdampak pada Kinerja karyawan. Pemimpin yang berperilaku demikian memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Oleh sebab itu seorang manajer perlu memperhatikan bagaimana cara ia memimpin karyawannya. Dalam hal ini dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, artinya motivasi kerja

karyawan akan meningkat ketika manajer mereka memimpin dengan baik.

Namun Kinerja baik karyawan yang tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan saja melainkan juga oleh kompensasi yang diberikan. Menurut Riana, dkk (2016) salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan suatu penghargaan prestasi kerja para karyawan. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong Kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan atau dapat disebut juga menghargai prestasi kerja. Ini artinya motivasi kerja meningkat ketika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan begitu juga sebaliknya. Dengan meningkat atau menurunnya motivasi kerja karyawan maka secara langsung akan mempengaruhi bagaimana Kinerja karyawannya.

PT Samator Gas Industri adalah suatu perusahaan gas industri terbesar di Indonesia yang didirikan oleh pengusaha nasional bernama Arief Harsono pada tahun 1975. Kinerja karyawannya memenuhi standart Kinerja perusahaan, tidak hanya dari kualitas dan kuantitas saja, akan tetapi waktu pengerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan pihak perusahaan. PT Samator juga memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai hasil maksimal. Perusahaan telah menggunakan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan. Kecuali pekerjaan menjadi lebih efisien, karyawan juga dapat menambah ilmu pengetahuan dalam teknologi tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas maka pada penelitian ini mengambil judul yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Penelitian akan dilakukan di PT Samator Gas Industri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan digunakan adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya?
5. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya?

7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada karyawan PT Samator Gas Industri di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat secara Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan berguna sebagai pengembangan teori yang telah ada berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi perusahaan

Laporan ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk meningkatkan Kinerja karyawan melalui optimalisasi terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi Kerja.

b. Bagi penulis

1. Menjadi lebih mengetahui dan mengerti tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.
2. Mengasah kemampuan menulis untuk memberikan tambahan informasi untuk peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan mengikuti alur pemikiran dalam penelitian, disajikan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang yang menjelaskan tentang permasalahan, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang landasan teori yang berisi teori-teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal acuan, hubungan antar variabel, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berupa desain penelitian, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan serta teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat gambaran obyek penelitian, deskripsi data, analisis dari pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang bisa disampaikan oleh peneliti.