

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dalam organisasi guna tercapainya sebuah tujuan. Begitu pula sumber daya manusia (karyawan) juga berperan penting dalam suatu organisasi untuk kehidupan masyarakat dan perekonomian negara. Oleh karenanya sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan secara profesional dan efisien guna mencapai kesejahteraan semua pihak. Namun sumber daya manusia tidak dapat berkembang apabila tidak dikelola atau dipimpin oleh para manajer yang tidak memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Karena setiap pemimpin memiliki caranya masing-masing sesuai dengan jiwa dan karakternya. Berdasarkan pernyataan oleh Siswanto dan Hamid dalam (Sepryance Cahyani Harefa et al., 2024:3) bahwasanya kepemimpinan pada hakikatnya ialah sebuah cara dimana seorang pemimpin dapat memotivasi, mempengaruhi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu sehingga memungkinkan mereka melaksanakan tugas dan kewajiban dengan efektif dan efisien.

Sedangkan Rasulullah SAW bersabda, "Kalian semuanya pemimpin (pemelihara) dan bertanggung jawab terhadap rakyatnya. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya dan akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang suami memimpin keluarganya dan akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang ibu memimpin rumah suaminya dan anak-anaknya dan akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang hamba (buruh) pemimpin harta milik majikannya akan ditanya tentang pemeliharannya. Camkan bahwa kalian semua adalah pemimpin dan akan dimintai (Hadits Bukhari dan Muslim).

Namun demikian tidak selamanya semua karyawan yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut dapat dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan seorang manajer, karena pada dasarnya masing-masing karyawan dalam bekerja mempunyai

motivasi yang berbeda-beda. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan batin seseorang yang dapat menginspirasi, membimbing, dan membujuk seseorang untuk bertindak secara sukarela dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Dorongan psikologis yang mempengaruhi perilaku (*direction of behavior*) individu di tempat kerja, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat keuletan atau ketahanan dalam menghadapi kesulitan atau masalah (*level of persistence* dikenal sebagai motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai keinginan individu untuk bertindak dan bekerja dengan baik dan cermat berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya, tergeraknya hati seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan selain karena faktor intrinsik jiwanya, juga karena faktor ekstrinsik berupa Kompensasi yang merupakan imbal jasa atas tenaga dan daya upaya yang dikeluarkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut. Secara umum, kompensasi diartikan sebagai dana yang harus dibayarkan kepada seseorang yang menderita kerugian atau dirugikan oleh pihak yang bertanggung jawab. Kompensasi seringkali disamakan dengan ganti rugi. Kompensasi diberikan kepada karyawan di lingkungan bisnis sebagai sarana untuk mendorong mereka mempertahankan kinerja dan memajukan karir mereka.

Selain itu, hal yang diharapkan perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai adalah kinerja karyawan yang optimal. Karena Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah Perusahaan, Oleh karena itu perusahaan harus konsisten dalam melakukan langkah-langkah strategis untuk memastikan bahwa karyawan mereka tetap kompetitif dan berkinerja tinggi, Pada akhirnya seluruh kegiatan sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi harus dievaluasi secara berkala yang dikaitkan juga dengan visi misi dan tujuan organisasi yang bersangkutan. Hasil daripada evaluasi tersebut tertuang dalam bentuk kinerja (*performance*) seluruh karyawan secara individu, kelompok, tim dan menyeluruh dalam organisasi. Dalam hal ini (Rafiq, 2019) mengemukakan bahwa tingkat kontribusi mereka terhadap perusahaan ditentukan oleh kinerja

mereka. Meningkatkan kinerja individu dan kelompok dan menjadi pusat perhatian dalam inisiatif untuk meningkatkan kinerja organisasi,

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, dalam kesempatan ini penulis tertarik unruk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Eka Tama Cellindo”**.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan diperlukan dalam penelitian ini sebab terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja. Oleh karena itu penelitian ini hanya membatasi bahasan terkait “Pengaruh GayaKepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PadaPT. Nusa Eka Tama Cellindo.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nusa Eka Tama Cellindo.
2. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan padaPT. Nusa Eka Tama Cellindo.
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nusa Eka Tama Cellindo.
4. Apakah terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Eka Tama.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nusa Eka Tama Cellindo.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja karyawanpada PT. Nusa Eka Tama Cellindo.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawanpada PT. Nusa Eka Tama Cellindo

4. Untuk menganalisis pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Eka Tama

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penulis berharap dengan mempelajari topik ini akan mendapatkan manfaat teoritis, seperti mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana konsep-konsep organisasi seperti kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berfungsi. Hal ini juga dapat membantu karyawan memperluas wawasan teoritis dan memungkinkan karyawan menerapkan pengetahuan dalam situasi dunia nyata.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memudahkan manajemen PT. Nusa Eka Tama untuk meningkatkan retensi karyawan. Temuan penelitian ini dapat dipergunakan dalam mengembangkan program dan kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



