

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi di perusahaan tidak terlepas dari adanya keterlibatan karyawan atau pekerja dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan. Karyawan merupakan salah sumber daya manusia yang penting dan merupakan salah satu faktor terpenting selain modal untuk perusahaan dapat berjalan secara terus menerus. Perusahaan CV. Mandiri Baja Mulia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi bangunan dan sudah berdiri sejak tahun 2014. Total pekerja tetap yang dimiliki oleh CV. Mandiri Baja Mulia saat ini adalah 50 orang. Menurut Arianto (2017) karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah perusahaan karena karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam kesuksesan suatu perusahaan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan mendatang. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari beberapa hal, seperti salah satunya adalah kepemimpinan di sebuah perusahaan. Menurut Albanjari (2016) kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin di suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Semakin baik kepemimpinan di sebuah perusahaan maka dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam mencapai tujuannya.

Tabel 1.1 Identifikasi Permasalahan Kepemimpinan di CV. Mandiri Baja Mulia

No	Narasumber	Pembahasan	Permasalahan
1.	Ayu Putri	Sosok kepemimpinan di CV. Mandiri Baja Mulia cukup keras terhadap karyawannya, akan tetapi terkadang dapat juga lembut, dimana sosok pemimpin turun langsung ke lapangan dan berinteraksi langsung dengan karyawan. Sosok kepemimpinan di CV. Mandiri Baja Mulia terkadang mampu memacu kinerja karyawan, untuk menghindari teguran karyawan menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dan tepat waktu.	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin memiliki karakter yang keras. - Umpan balik yang diberikan bersifat marahan atau gertakan.
2.	Eny	Kepemimpinan yang di jalankan oleh Pak Agus cukup baik, hanya terkadang tergesa-gesa dalam menjalankan aktivitas sehari-hari dan terkadang dapat membuat karyawan panik dan bingung dengan sikap kepemimpinan yang ada. Selain itu Pak Agus merupakan sosok kepemimpinan yang disiplin karena kedisiplinan yang diterapkan para karyawan menjadi takut jika berbuat salah karena takut kena marah.	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin memiliki karakter yang keras - Pengambilan keputusan yang tergesa-gesa. - Umpan balik yang diberikan bersifat marahan atau gertakan.
3.	Huda	Menurutnya kepemimpinan Pak Agus keras dan galak terutama terhadap tukang dan mandor lapangan. Kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan memacu kinerjanya untuk menghindari kesalahan agar tidak terkenal teguran atau omelan. Selain itu dalam pengambilan keputusan Pak Agus suka tergesa-gesa sehingga cepat sekali berubah.	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin memiliki karakter yang keras. - Pengambilan keputusan yang tergesa-gesa. - Umpan balik yang diberikan bersifat marahan atau gertakan.
4.	Joko	Menurut Pak Joko kepemimpinan Pak Agus saat ini keras akan tetapi Pak Agus masih peduli terhadap karyawannya dan selain itu dalam mengambil keputusan cukup cepat dan berubah-ubah, sehingga terkadang membingungkan pelaksana lapangan.	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin memiliki karakter yang keras. - Pengambilan keputusan yang tergesa-gesa.

Sumber : Data Diolah (2019)

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa di perusahaan CV. Mandiri Baja Mulia memiliki permasalahan dimana dari beberapa karyawan merasakan kepemimpinan pada saat ini pemimpin merupakan sosok yang disiplin namun keras terhadap karyawannya selain itu pemimpin CV. Mandiri Baja Mulia terkadang dalam pengambilan keputusan cukup tergesa-gesa sehingga

seringkaliterjadi perintah yang berubah-ubah. Dalam pemberian umpan balik pemimpin terhadap karyawan cenderung bersifat marahan atau gertakan yang membuat karyawan takut untuk melakukan kesalahan.

Selain daripada kepemimpinan, kinerja karyawan pun tidak terlepas dari faktor pemberian kompensasi kepada setiap karyawan yang bekerja dari suatu perusahaan. Menurut Hasan (2016) kompensasi bukan hanya penting sebagai dorongan utama menjadi seorang karyawan, tetapi juga besar pengaruhnya terhadap semangat dan kepuasan kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu mengimbangi hasil kerja dari karyawan dengan cara memberikan kompensasi. Menurut Armstrong (2013) dalam Rinawati (2016) menyatakan sistem penghargaan atau imbalan (kompensasi) mendukung pencapaian strategi dan sasaran jangka pendek organisasi dengan memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja terampil, kompeten, berkomitmen sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 1.2 Perbandingan Kompensasi CV. Mandiri Baja Mulia dengan Perusahaan Lain.

Bentuk Kompensasi di Perusahaan		
CV Mandiri Baja Mulia	CV DKB	CV MMB
<ul style="list-style-type: none"> - Gaji \leq Rp2.500.000,- - Bonus <i>cash</i>(uang lemburan). - Tunjangan hari raya. - Fasilitas kendaraan (motor dan mobil). 	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji \geq Rp 2.500.000,- - Bonus <i>cash</i> (uang lemburan) dan non <i>cash</i> (liburan) - Tunjangan hari raya - Fasilitas kesehatan - Fasilitas kendaraan (motor dan mobil) 	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji \leq Rp 2.500.000,- - Bonus <i>cash</i> (uang lemburan) - Tunjangan hari raya - Fasilitas kendaraan (mobil)

Sumber : Data Perusahaan (2019)

Melihat pada Table 1.2 bentuk kompensasi yang diberikan memiliki beberapa perbedaan dan untuk perbedaan itu sendiri terlihat dari bentuk bonus dan fasilitas tiap-tiap perusahaan berikan. Adanya bentuk kompensasi yang

diberikan oleh CV. Mandiri Baja Mulia berharap mampu memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih bersemangat dan memotivasi diri.

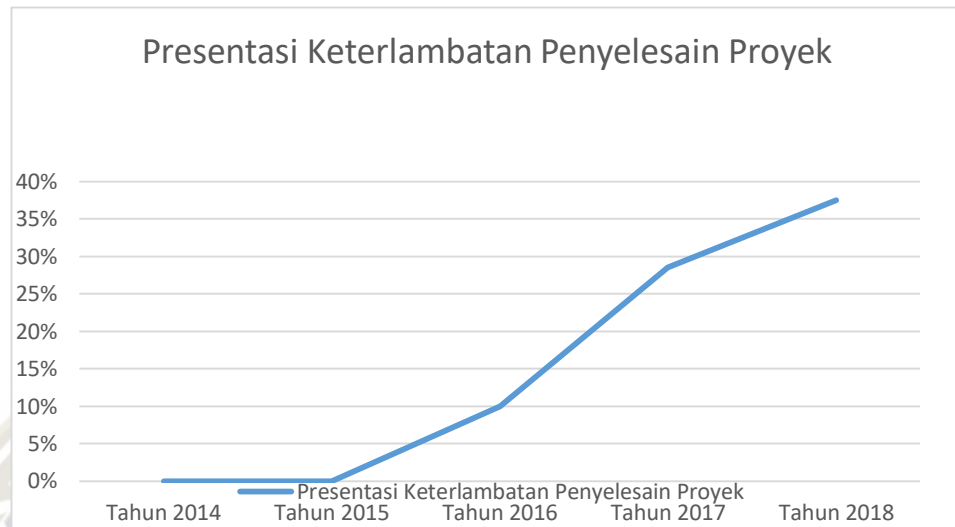
Kinerja karyawan yang baik pun tidak terlepas dari adanya peran motivasi dari para pekerja atau karyawan di dalam organisasi maupun perusahaan tersebut sehingga menghasilkan *output* (kinerja) yang bagus. Menurut Flippo dalam Heryanto, *et al.*(2018) motivasi merupakan proses psikologis yang dipicu oleh sebuah kebutuhan seperti mencapai tujuan dan perilaku yang dapat memuaskan suatu keinginan. Pada perusahaan jasa, *skill* pekerja merupakan hal terpenting dalam memenuhi pekerjaan, seperti pada pembahasan sebelumnya CV. Mandiri Baja Mulia saat ini telah memiliki 50 orang yang lama kerja yang berbeda-beda.

Tabel 1.3 Jumlah Pekerja di Tahun Tersebut dan Jumlah Pekerja yang Keluar

	Jumlah Pekerja	Jumlah Pekerja yang Keluar
Tahun 2014	16 orang	Tidak Ada
Tahun 2015	25 orang	Tidak Ada
Tahun 2016	43 orang	4 orang
Tahun 2017	49 orang	7 orang
Tahun 2018	50 orang	7 orang

Sumber : Data Perusahaan (2019)

Melihat pada Tabel 1.3 selama tiga tahun terakhir yaitu sejak tahun 2016 jumlah pekerja bertambah setiap tahunnya akan tetapi di tiga tahun terakhir CV. Mandiri Baja Mulia pun mendapatkan pekerja yang keluar dari perusahaan. Bertambahnya pekerja di CV. Mandiri Baja Mulia tidak membuat perusahaan terlepas dari masalah, adapun yang terjadi selama tiga tahun terakhir perusahaan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan *deadline* proyek, hal ini dapat dilihat melalui Grafik 1.1



Grafik 1.1 Presentase Keterlambatan Dalam Penyelesaian Proyek CV. MBM
Sumber : Data Perusahaan (2019)

Berdasarkan Grafik 1.1 menggambarkan selama tiga tahun terakhir CV. Mandiri Baja Mulia mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan proyek dari *deadline* yang sudah ditentukan sebelumnya. Pada tahun 2014 dan 2015 presentase keterlambatan adalah 0%, di tahun 2016 sebesar 10%, di tahun 2017 sebesar 28,5% dan di tahun 2018 sebesar 37,5%.

Adanya pekerja yang keluar dan digantikan dengan pekerja yang baru dengan jumlah yang meningkat setiap tahunnya tetap terjadi keterlambatan dalam penyelesaian sejumlah proyek. Oleh karena itu berdasarkan fenomena fakta yang terjadi peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mandiri Baja Mulia Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan di CV. Mandiri Baja Mulia berpengaruh terhadap motivasi karyawan di perusahaan?

2. Apakah kepemimpinan di CV. Mandiri Baja Mulia mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di perusahaan?
3. Apakah kompensasi di CV. Mandiri Baja Mulia berpengaruh terhadap motivasi karyawan di perusahaan?
4. Apakah kompensasi di CV. Mandiri Baja Mulia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan?
5. Apakah motivasi karyawan di CV. Mandiri Baja Mulia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan?
6. Apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.) Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan CV. Mandiri Baja Mulia.
- 2.) Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Mandiri Baja Mulia.
- 3.) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di CV. Mandiri Baja Mulia.
- 4.) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Mandiri Baja Mulia.
- 5.) Mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Mandiri Baja Mulia.
- 6.) Mengetahui kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri Baja Mulia melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan dapat mengembangkan ilmu kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* dalam bisnis dibidang jasa konstruksi bangunan, serta menjadi referensi dan pedoman dalam penerapannya.

2.) Manfaat Praktis

2.1 Bagi Perusahaan

Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, sehingga perusahaan dapat meningkatkan performa kinerja karyawan untuk keberlangsungan kegiatan perusahaan.

2.2 Bagi Pembaca

Menambah wawasan serta informasi mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* didalam bisnis dibidang jasa konstruksi bangunan.

2.3 Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, serta penerapannya di dalam bisnis konstruksi bangunan yang nantinya peneliti dapat menggunakan tulisan ini untuk menentukan teori yang sesuai dengan praktek di lapangan.