

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena adanya kemampuan para pekerja yang berkualitas maka sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Maju atau tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan dan perlakuan sumber daya manusianya.

Menghadapi lingkungan bisnis yang sangat cepat perusahaan di dorong untuk melakukan perubahan agar dapat berkembang dan bertahan dalam persaingan bisnis yang kompetitif. Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis ini menuntut peningkatan sumber daya manusia perusahaan dari segi kualitas , karena di dalam pengelolaan perusahaan sumber daya manusia berperan sangat penting untuk mendorong suatu perubahan.

Dorongan untuk melakukan perubahan tersebut dapat berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Dorongan perubahan dari dalam organisasi dengan adanya permasalahan sumber daya manusia dan permasalahan manajerial. Permasalahan sumber daya manusia berasal dari persepsi karyawan tentang bagaimana mereka diperlakukan di tempat kerja, dan adanya ketidakpuasan kerja yang biasanya berakibat pada menurunnya produktivitas dengan tingginya tingkat absensi dan keluar masuknya karyawan di perusahaan

tersebut. Permasalahan manajerial dalam organisasi meliputi konflik, kepemimpinan, maupun sistem pembayaran dalam organisasi.

Perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinannya. Apabila pimpinan mampu mengorganisasikan dengan baik sangat mungkin perusahaan tersebut akan mencapai sasarannya.

Suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Sebagai pemimpin harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal perusahaannya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dalam segala situasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting.

Pemimpin merupakan simbol, panutan dan sumber pengaruh yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai sasaran organisasi. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin atau kepala suatu perusahaan akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat membawa perusahaan dan karyawannya maju dan mencapai tujuan perusahaan, karena pemimpin memegang peranan yang sangat strategis.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang telah

menjalankan pekerjaannya selama waktu yang telah ditentukan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan ini dapat berpengaruh terhadap apa yang dikerjakan untuk menjaga agar tercipta keselarasan antara perusahaan dan karyawan maka adanya timbal balik yang saling menguntungkan bagi semua pihak. Kompensasi ini diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi yang adil diberikan kepada karyawan sifatnya mutlak karena akan mengurangi adanya kecemburuan sosial, kompensasi diberikan sesuai dengan undang-undang atau peraturan pemerintah dan dapat juga disesuaikan dengan sektoral perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya organisasi dalam menjalankan tujuan organisasinya. Atasan mungkin akan kurang perhatian terhadap hal yang terjadi setiap hari yang sifatnya rutin tetapi jika ada kesalahan yang terjadi maka akan terlihat dan bahkan menjadikan serba salah untuk bawahannya. Kesan-kesan buruk yang terjadi dalam organisasi menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika

pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Dari latar belakang diatas maka peneliti menarik judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada *Departement Quality Control PT. Torabika Eka Semesta*”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Gaya kepemimpinan yang otokratis sehingga menyebabkan bawahan tidak dapat menyalurkan pendapat , aspirasi , saran dan keluhannya.
2. Kompensasi yang didapat selain gaji pokok dan tunjangan wajib yang masih rendah sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja dan berprestasi.
3. Adanya keluhan karyawan terhadap penyampaian tugas ataupun informasi dari pimpinan yang kurang lengkap dan sulit untuk dimengerti sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

## **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini peneliti membatasi dengan mengambil faktor dari gaya kepemimpinan otokratis, kompensasi dan kinerja karyawan.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan Departemen QC PT. Torabika Eka Semesta?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen QC PT. Torabika Eka Semesta ?
3. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan otokratis dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Departemen QC PT. Torabika Eka Semesta ?
4. Faktor manakah yang paling dominan antara gaya kepemimpinan otokratis dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen QC PT. Torabika Eka Semesta ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan Departemen QC PT. Torabika Eka Semesta.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen QC PT. Torabika Eka Semesta.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan otokratis dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Departemen QC PT. Torabika Eka Semesta.
4. Untuk mengetahui faktor manakah yang paling dominan antara gaya kepemimpinan otokratis dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen QC PT. Torabika Eka Semesta.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi PT. Torabika Eka Semesta , penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya dari segi gaya kepemimpinan dan kompensasi.
2. Bagi para akademisi, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti , penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan, pengetahuan dan diharapkan dapat menambahkan informasi bagi semua pihak.