

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dewasa ini dalam menghadapi persaingan yang semakin besar banyak perusahaan di haruskan untuk dapat mengefektif dan mengefisienkan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan. Daya saing di bidang kelapa sawit yang cukup ketat dan tinggi perlu didukungnya kinerja yang optimal dari para karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari penurunan kualitas kerja karyawan yang tercermin dari peningkatan kesalahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini memicu belum tercapainya target perusahaan.

Kompensasi yang diterima karyawan didalam perusahaan. Permasalahan karyawan memperoleh kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan kepada perusahaan. Dimana kenaikan gaji yang kecil, insentif yang diberikan kepada karyawan *marketing* yang rendah yang tidak sebanding dengan target penjualan yang tinggi, bonus yang diberikan tidak merata, dan uang kerajinan yang diberikan tidak untuk semua bagian hanya di beberapa bagian seperti bagian gudang dan pengiriman.

Permasalahan insentif dalam perusahaan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau adalah besarnya insentif juga diduga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan ini. Permasalahan insentif PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau adalah sedikitnya pemberian insentif. Besarnya insentif yang diberikan setiap karyawan berbeda sehingga banyak karyawan yang tidak memahami perhitungan insentif dan cara pengukuran yang diterima kecuali untuk insentif bagian pemasaran atau marketing, banyak karyawan yang sulit untuk mencapai target kerja terlihat dari banyak karyawan yang tidak menerima insentif setiap bulannya, Insentif untuk bagian back office perhitungan nya rumit dan tidak diberitahukan cara menghitungnya, sehingga karyawan banyak yang tidak tahu bagaimana cara mendapatkannya.

Permasalahan kepemimpinan di dalam PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau adalah pemimpinnya belum mampu memberiksn motivasi bagi pekerjanya dimana menyebabkan ketidakmampuan guna mencapai target yang diinginkan, berkurangnya komunikasi yang dilakukan Atasan kepada karyawan, pemimpin yang hanya mementingkan profit perusahaan dan tidak ingin mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja serta pemimpin yang kurang dapat mengontrol emosi.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan dalam penelitian, yaitu :

1. Kompensasi yang kecil diberikan belum dapat mendorong karyawan untuk lebih efektif dalam bekerja.
2. Insentif karyawan cenderung kurang memuaskan para karyawan
3. Kurang efektifnya kepemimpinan yang dilakukan yang terlihat dari jumlah frekuensi rapat yang tidak hadir dan ketidakhadiran manajer divisi di dalam perusahaan.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau?
2. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dilaksanakan yakni guna :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau

I.5 Manfaat Penelitian

Terdapat harapan agar penelitian ini dapat bermanfaat, yakni :

1. Bagi Peneliti
Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya i.
3. Bagi PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau
Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi.
4. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi kepustakaan.

I.6 Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu Edison, dkk (2016:164), kelayakan kompensasi menyebabkan individu lebih bersemangat guna peningkatan keahlian yang dimiliki, bahkan membuat komitmen terhadap organisasi atau perusahaan semakin kuat, oleh karenanya berakhir dengan peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan termasuk individunya.

Mengacu Wibowo (2014:289), kenyataan di lapangan, masing-masing perusahaan melakukan penerapan sistem kompensasi dengan bebas dan fleksibel menyesuaikan kondisinya. Dimana diambil sistem yang dianggap paling sesuai guna pemberian kompensasi bagi karyawan agar kinerja bisa meningkat dan karyawan juga puas.

Mengacu Kasmir (2016:232), kompensasi menjadi hal yang penting, utamanya guna memenuhi hak seluruh karyawan sebagai balas jasa. Kelayakan kompensasi pun akan memotivasi karyawan yang tertanam dengan kuat. Selain kelayakan kompensasi pula membuat peningkatan semangat kerja karyawan tersebut.

I.11 Teori Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu Priansa (2016: 336), insentif material dari perusahaan harus berdasarkan pertimbangan kinerja. Wujudnya berupa pembayaran mengacu kinerja yang dilakukan ketika di perusahaan.

Mengacu Yani (2012: 176), sistem insentif merujuk hubungan paling jelas prestasi dan kompensasi kerja istilah sistem insentif secara umum dimanfaatkan guna penggambaran seluruh rencana upah yang dibayarkan berkaitan langsung ataupun tidak langsung melalui macam-macam standart produktivitas karyawan.

Mengacu Hamali (2016: 88), insentif menjadi bentuk pembayaran langsung yang mengacu dan berkaitan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang dengannya menjadi pembagian keuntungan bagi pekerja guna menghemat dan meingkatkan biaya.

I.12 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

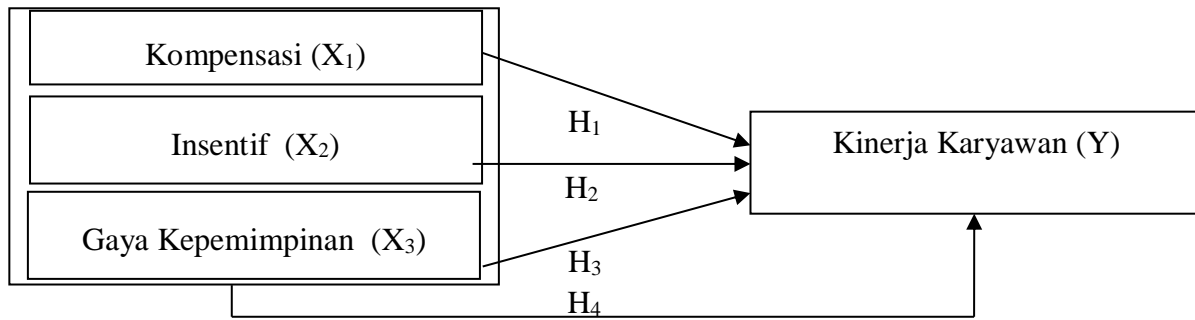
Menurut Bangun (2012:339-340), Manajer mengerjakan tugas kepemimpinan supaya anggota organisasi bisa menjalankan tugas menyesuaikan fungsi yang diberikan. Segala metode bisa dilaksanakan guna mempengaruhi orang lain agar menciptakan rasa tanggung jawab bagi para anggotanya atas pekerjaannya. Keberhasilan manajer menjalankan tugas kepemimpinan mampu membuat semangat kerja para anggotanya tumbuh yang akhirnya membuat kinerja mengalami peningkatan. Kepemimpinan menjadi sebuah faktor penting guna penentuan perilaku kelompok beserta individu dalam organisasi. Dampak kesalahan ketika menentukan gaya kepemimpinan yakni kinerja yang menurun, tingkat absensi yang tinggi dan perputaran.

Mengacu Robbins dan Coulter (2013:157), kepemimpinan memberikan dukungan agar kinerja yang dihasilkan karyawan tinggi begitupun tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan. Hal ini terjadi bilamana pekerjaan yang dilaksanakan karyawan memiliki struktur yang baik.

Mengacu Wibowo (2014:79), jika kepemimpinan ialah mengani kelanjutan kerja dan akselerasi, tentu keseluruhan orang akan melakukan pengajuan saran secara berkelanjutan mengenai perbaikan dan pemeliharaan kualitas, perbaikan produktivitas, pemangkasan biaya dan pelaksanaan sesuatu lebih baik dengan mendemonstrasikan kepemimpinan. Jika tidak ada kepemimpinan akan membuat kecacatan pada manajemen. Hal ini menjadi tugas manajemen guna memberi dorongan dan dukungan kepemimpinan dari semua orang tidak hanya dari manajer tingkat bawah. Dimana kegagalan manajemen ini akan memperburuk kinerja dari seluruh karyawan.

I.13 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.14 Hipotesis

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau
- H₂ : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau
- H₃ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau
- H₄ : Kompensasi, Insentif dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau