

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

PT WELLING TAPIOKA JAYA merupakan usaha yang bergerak di bidang usaha pembuatan tepung tapioka. Dalam perjalanan produktivitasnya, perusahaan ini kerap mengalami ketidak stabilan produksi yang disebabkan kinerja karyawan yang menurun, terutama pada tahun-tahun belakangan ini produksi meleset dari target sekitar 30 sampai 40%. Banyak hal yang menyebabkan hal itu terjadi tapi yang pasti adalah karena karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Salah satunya adalah disebabkan minimnya kompensasi yang diterima karyawan yang membuat mereka kurang bergairah bekerja. Kompensasi adalah jenis balas jasa (uang dan barang) yang diperoleh oleh pekerja atas usaha yang dilakukannya. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kebijakan dan normatif. Kompensasi minimum yang diterima, berasal dari upah beserta tunjangan tetap yang menjadi hak suatu karyawan. seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari besar disebut sebagai Kompensasi dalam perusahaan bersifat **normatif**. Kompensasi ini memiliki **kebijakan** dimana dasar kebijakan berasal dari hasil pertimbangan nilai khusus yaitu tunjangan profesional.

Sehubungan dengan Kepemimpinan, hubungan antara pemimpin dan karyawan menyerupai kebanyakan pemimpin kurang baik, padahal kepemimpinan memiliki kapasitas penting yang memutuskan kinerja organisasi. Para pemimpin yang melaksanakan inisiatif secara memadai dapat menggerakkan individu untuk mencapai sasaran alih-alih para pionir yang ada sama sekali tidak memiliki pengaruh dan kapasitas yang akan membuat eksekusi secara hirarki menjadi moderat karena mereka tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menyampaikan kinerja terbaik.

Dari sisi budaya organisasi, pelaksanaan aturan dan pedoman tampaknya tidak berubah, seharusnya budaya perusahaan menjadi penting untuk manajemen SDM dan organisasi MSDM. Sejauh perilaku sementara hipotesis otoritatif ditemukan sejauh pengumpulan suatu karyawan yang melakukan aktivitas dengan bekerjasama dengan mencapai suatu tujuan. Peningkatan budaya organisasi (BO) pertama kali hadir di Amerika dan Eropa tahun 1970-an. Dimana tokohnya adalah Edward H. Shein, profesor manajemen dari Sloan school of management, Massachusetts institute of teknology.

Kinerja merupakan konsekuensi dari siklus yang diselesaikan oleh manusia. Kinerja karyawan adalah efek lanjutan dari interaksi yang diperkirakan dan disinggung sepanjang jangka waktu tertentu yang bergantung pada persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya menurut Edison(2016).

Berdasarkan hal diatas, penulis akan menyusun sebuah tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.WELLING TAPIOKA JAYA.**

I.2. Identifikasi Masalah

Dalam observasi ini berikut indetifikasi masalahnya :

1. Pemberian Kompensasi yang minim terlihat dari rendahnya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.
2. Gaya kepemimpinan yang kurang bersahabat, terlihat dari hubungan antara atasan dan bawahan.
3. Budaya organisasi yang kaku terlihat dari cara karyawan bekerja dan bertingkah laku di dalam perusahaan
4. Kinerja yang tidak maksimal terlihat dari pencapaian target yang meleset 30-40%

I.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana dampak kompenasi pada performa kinerja karyawan di PT. WELLING TAPIOKA JAYA?
2. Bagaimana dampak gaya kepemimpinan pada performa kinerja karyawan di PT. WELLING TAPIOKA JAYA?
3. Bagaimana dampak budaya organisasi terhadap performa kinerja karyawan di PT. WELLNG TAPIOKA JAYA?
4. Bagaimana dampak kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi pada performa kinerja karyawan PT. WELLING TAPIOKA JAYA ?

I.4. Tujuan Penelitian

Tujuan suatu observasi ini adalah menguraikan dan mengenal jauh bagaimana dampak kompensasi, gaya kepemimpinan, Budaya organisasi terhadap performa kineja karyawan di PT. WELLING TAPIOKA JAYA

I.5. Manfaat Penelitian

1. Untuk peneliti

Digunakan sebagai bahan pendukung untuk penyusunan skripsi.

2. Untuk Perusahaan PT WELLING TAPIOKA JAYA

Sebagai sarana informasi bagi perusahaan

3. Untuk Universitas Prima Indonesia

Untuk menambah wawasan mahasiswa dan menguji kemampuan mahasiswa yang akan melakukan penelitian di kemudian hari.

I.6. Tinjauan Pustaka

I.6.1. Teori Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hamali(2016) menyatakan sistem gaji di tambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi kerja) atau kompensasi secara langsung (financial) yaitu upah dasar.

I.6.2. Teori Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan.

Hasil uraian pendapat ini dikemukakan oleh Anoraga dalam Sutrisno(2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan ialah suatu kemampuan atau keterampilan dalam memberikan pengaruh ataumenggerakkan pihak yang lainnya, misalnya bawahan dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan cara melaksanakan aktivitas komunikasi secara tidak langsung dan juga secara langsung dengan tujuan untuk menyebabkan pergerakan pada individu yang lainnya supaya secara kesadara, senang hati dan juga pengertian menuruti kehendak dan juga arahan yang disampaikan oleh seorang pemimpin.

I.6.3. Teori Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Tintami, Pradhanawati dan Nugraha(2013) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan cara berpikir mendasar dari sebuah asosiasi yang berisi kualitas, standar, dan keyakinan bersama yang merupakan atribut utama bagaimana menyelesaikan sesuatu dalam sebuah asosiasi.

I.6.4. Teori Tentang Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) menyatakan hasil kerja dalam jumlah merupakan kualitas yang akan dicapai oleh karyawan dalam memenuhi kewajibannya sesuai target kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.

I.6.5. Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2012), kompensasi meningkatkan kinerja karyawan supaya bernilai lebih dengan memfokuskan pada penggajian kinerja serta skema untuk hasil pada bidang- bpidang yang memungkinkan dicapainya nilai lebih secara optimal.

I.6.6. Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan.

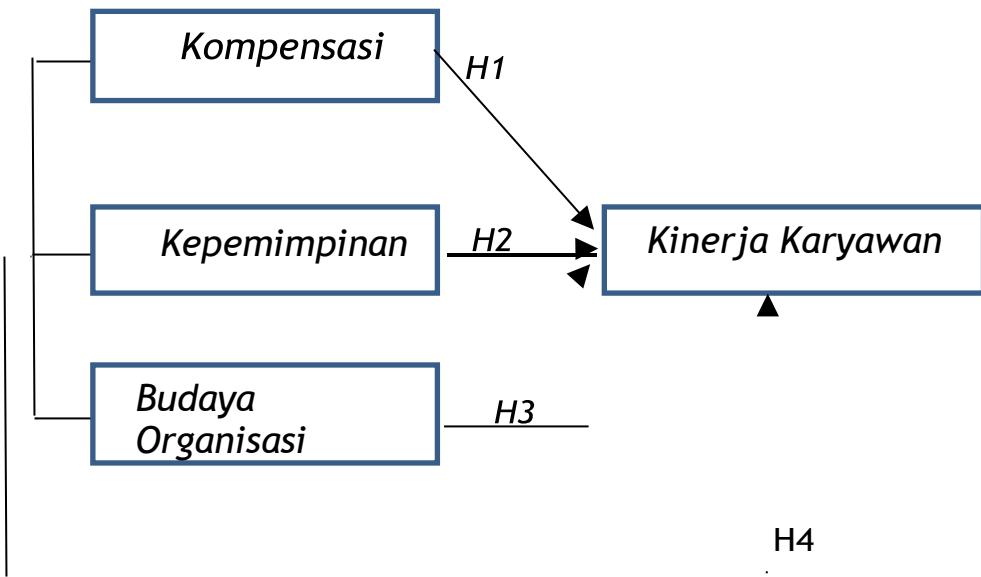
Thoha(2010) menyatakan dalam menerapkan kepemimpinan . pemimpin harus menjadi sebuah contoh dalam bekerja untuk memberi kesan baik, dalam menginspirasi mereka, untuk mengendalikan karyawan dalam menjelaskan tugas, sesuai harapan target, pemenuhan pekerjaan, dan pelaksanaan pekerjaan yang layak.

I.6.7. Teori Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan.

Sinaga (2008), menyatakan bahwa budaya organisasi dan reward sementara atau setengah jalan secara signifikan mempengaruhi kinerja.

I.7. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah krangka yang menhubungkan antara faktor-faktor observasi sesuai dengan latar belakang sehingga penelitian dapat membuat kerangka konseptual sebagai berikut:



I.8. Hipotesis

Observasi hipotesis adalah:

H1 : Kompensasi berdampak parsial pada performa kinerja karyawan di PT. WELLING

TAPIOKA JAYA

H2 : Gaya Kepemimpinan berdampak parsial pada performa kinerja karyawan di PT. WELLING

TAPIOKA JAYA

H3 : Budaya Organisasi berdampak parsial pada performa kinerja karyawan di PT. WELLING

TAPIOKA JAYA

H4 : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berdampak secara

simultan pada performa kinerja karyawan di PT. WELLING TAPIOKA JAYA