

BAB I

PENDAHUAN

I.1 Latar Belakang

Di zaman sekarang ini, banyak pesaing dan perusahaan yang bersaing meningkatkan kinerja guna mencapai visi perusahaan untuk terus maju. Salah satunya yaitu perusahaan PT. Siantar Top, Tbk. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur dan kelompok bisnis Consumer Goods (barang konsumen yang bergerak cepat) di Indonesia yang membuat dan berinovasi selalu untuk menghasilkan produk makanan yang berkualitas dan mengutamakan cita rasa terbaik. Awal mula berdiri pada tahun 1972 di Sidoarjo memproduksi ubi dengan lima karyawan, lalu pada 1987 berdirilah pabrik dengan skala besar. Perusahaan ini tercatat sebagai perusahaan publik di BEI pada tahun 1996 dan pada tahun 1998 berdirilah pabrik di Medan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh juga bagi kemajuan perusahaan. Hasil prestasi kerja yang baik jika kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas adalah kuantitas, waktu dan dengan mengikuti tata cara prosedur sesuai standar operasional agar menghasilkan kinerja yang baik.

Kepemimpinan adalah proses untuk mengarahkan atau mempengaruhi kegiatan terkait dengan suatu perusahaan atau organisasi agar mencapai tujuan tersebut. Permasalahan utama yang menjadi kendala perusahaan adalah membangun sumber daya yang hebat, yang dapat menjadi benteng kuat bagi organisasi. Tak terlepas dari minimnya jiwa kepemimpinan (*Leadership*) yang di miliki oleh para pemimpin (*Leader*) yang ada di setiap divisi-divisi terkait di PT Siantar Top, Tbk.

Penghargaan merupakan pemberian imbalan berupa penghargaan baik intrinsik ataupun ekstrinsik yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukannya. Namun permasalahannya, apakah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup layak dan adil dapat mendorong motivasi kerja dari karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan berbentuk finansial dan jasa serta tunjangan karena adanya hubungan kepegawaian. Permasalahannya yaitu dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi untuk karyawan masih tergolong kurang layak dikarenakan jumlah kompensasi terbilang belum mencukupi kebutuhan karyawan tersebut.

Berdasarkan pemahaman tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGHARGAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SIANTAR TOP, Tbk MEDAN”.

I.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Minimnya jiwa kepemimpinan (*Leadership*) yang di miliki di setiap divisi
2. Beban kerja yang dirasakan karyawan belum sesuai dengan kompensasi.
3. Penghargaan yang diberi sudah cukup layak dan adil namun belum cukup memotivasi.
4. Penurunan Kinerja karyawan tercermin dari tidak tercapainya target perusahaan.

I.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top, Tbk?
2. Bagaimana pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top, Tbk?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top, Tbk?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Penghargaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top, Tbk?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top, Tbk.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top, Tbk.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top, Tbk.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti yaitu bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan.
2. Bagi Perusahaan sebagai dasar memperbaiki dan mengevaluasi cara kinerja karyawan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi UNPRI Indonesia sebagai tambahan referensi kepustakaan.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya yaitu bermanfaat sebagai bahan referensi selanjutnya.

I.6 Teori Tentang Kepemimpinan

I.6.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Omolayo (2012:3), “Kepemimpinan adalah suatu hubungan yang dibangun untuk mendapat dukungan dan partisipasi dari para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Newstrom (2012:171), “Kepemimpinan adalah bekerja untuk mencapai tujuan secara antusias untuk mempengaruhi dan mengajak suatu kelompok organisasi”.

Menurut Badeni (2013:2), “Kepemimpinan identik dengan mempengaruhi orang banyak untuk mencapai suatu tujuan ”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

I.6.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Hasni, Noviantoro, & Septianti (2020:182), “Indikator kepemimpinan adalah bekerja untuk mencapai tujuan untuk memengaruhi dan mengajak suatu organisasi”. Indikator kepemimpinan diantaranya yaitu adil, menciptakan rasa nyaman, dan bersikap menghargai”.

I.7 Teori Tentang Penghargaan

I.7.1 Pengertian Penghargaan

Menurut Kadarisman (2012:122), “Penghargaan adalah balas jasa baik finansial maupun non finansial yang diberikan pada karyawan ”.

Menurut Fahmi (2016:64), “Penghargaan adalah memberi balas jasa atas prestasi kerja yang baik kepada para karyawan dengan memberi penghargaan baik finansial/non finansial”.

Menurut Purwanto (2018:182), “Penghargaan adalah cara membuat orang lain senang karena perbuatannya dalam bekerja maka akan diberi penghargaan”.

Kesimpulan diatas bahwa penghargaan merupakan imbalan yang diberi kepada karyawan atas prestasi kerja mereka.

I.7.2 Indikator Penghargaan

Menurut Hasni, Noviantoro, & Septianti (2020:182), “Indikator penghargaan diantaranya yaitu gaji, insentif, dan promosi”.

I.8 Teori Tentang Kompensasi

I.8.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Yani (2012:142), ” Cara dalam meningkatkan produktivitas dengan memotivasi dengan memberi insentif merupakan sebuah bentuk dari kompensasi “.

Menurut Ardana, Mujiati, & Utama (2012:153), “Kompensasi adalah balas jasa kontribusi dari perusahaan pada karyawan karena pencapaian kerja yang baik, meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima”.

Menurut Hasibuan (2017:119), “Kompensasi adalah imbalan atas kerja para karyawan yang sudah dilakukan yang merupakan pendapatan bisa berbentuk barang langsung atau tidak langsung atau uang”.

Kesimpulan diatas bahwa kompensasi merupakan cara dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk berprestasi.

I.8.2 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014:442), “Indikator kompensasi adalah yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya”. Indikator kompensasi diantaranya yaitu puas terhadap gaji dan puas terhadap fasilitas ”.

I.9 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:100), “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari cara bekerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah ditetapkan”.

Menurut Dessler (2013:133), ”Kinerja karyawan merupakan alat untuk membandingkan cara kerja dengan standar yang sudah ditentukan”.

Menurut Sutrisno (2016:151), “Kinerja karyawan dilakukan untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi. Kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan “.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu cara kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas, kuantitas dalam peningkatan prestasi.

I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231), “Indikator kinerja karyawan “ indikator kinerja karyawan adalah mencapai tujuan dengan meningkatkan kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi diantaranya yaitu jumlah pekerjaan, kemampuan kerja sama dan kehadiran”.

I.10 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:2), “ Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap manajemen agar menghasilkan kerja yang tidak cact dan buruk”.

I.11 Teori Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

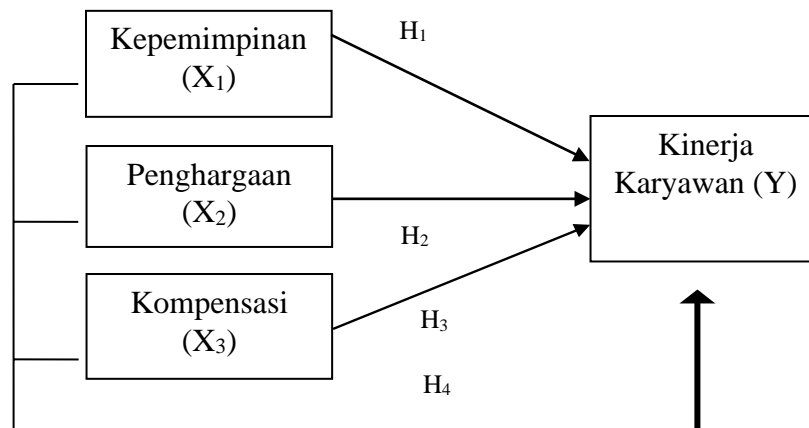
Menurut Moorhead & Griffin (2013:158), “Penghargaan merupakan pemuas kerja bagi karyawan agar mereka semakin peduli untuk meningkatkan cara bekerja ”.

I.12 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:119), “Kompensasi berkaitan dengan kinerja karyawan. Maka semakin tinggi kompensasi yang di terima semakin giat pula karyawan berprestasi”.

I.13 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar I. Kerangka Konseptual

I.14 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai :

1. H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top, Tbk.
2. H2 : Penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top, Tbk.
3. H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top, Tbk.
4. H4 : Kepemimpinan, Penghargaan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siantar Top, Tbk.