

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu proses yang dibentuk perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam mengoperasikan perusahaan secara efisien dan bersaing dalam lingkungan ekonomi yang tidak pasti, perusahaan harus mempekerjakan personel aktif. Besarnya dampak yang disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan mempersulit peran manajer atau pemimpin dalam mengatasi masalah tersebut. Penelitian ini dilakukan di Apartemen The Wahid Private Residences yang bertempat di jalan K.H. Wahid Hasyim No.18 Medan. Apartemen The Wahid Private Residences merupakan perusahaan property yang menjual unit dari tipe paling kecil hingga tipe paling besar. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam organisasi dengan beroperasi dalam wewenang dan tanggung jawab mereka yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja Karyawan pada apartemen The Wahid Private Residences kurang memenuhi syarat dari perusahaan, dapat dilihat dari hasil kurangnya kepuasan pada manajemen atas dan pemangku kepentingan lainnya, dan tidak memenuhi tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi.

Gaya Kepemimpinan membentuk sebuah sifat dalam setiap karyawan. Pemimpin harus dapat menginspirasi, berbaur dan memberikan kreativitas dengan para bawahannya agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya sehingga menciptakan kerjasama yang baik. Gaya Kepemimpinan pada Apartemen The Wahid Private Residences sangat tidak adil terhadap para karyawan karena pemimpin yang membeda-bedakan setiap karyawan, Pemimpin kurang memberikan sikap kedisiplinan sehingga karyawan tidak dapat melakukannya dengan baik.

Kompensasi merupakan remunerasi langsung atau tidak langsung untuk layanan yang disediakan. Pemberian kompensasi pada Apartemen The Wahid Private Residences di rasa belum mencukupi, kompensasi usaha tidak sesuai dengan kebijakan pemerintah dan gaji yang diberikan tidak selalu tepat waktu. Keberhasilan yang diterima oleh perusahaan dapat di lihat dari peningkatan kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya yang ada. Efektivitas perusahaan yang baik dapat mencapai sasaran yang tepat secara individu maupun organisasi.

Motivasi dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka lebih semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi yang selama ini diberikan kepada karyawan tidak terlaksana dengan baik karena lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman. Motivasi dapat terlihat apabila seorang atasan memberikan semangat yang tinggi kepada bawahannya agar karyawan dapat menjalankan dengan maksimal. Apabila motivasi karyawan rendah maka dapat menyebabkan semangat karyawan menurun, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal. sama hal nya seperti Apartemen The Wahid Private Residences karena kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan sehingga menyebabkan penjualan menurun. Berdasarkan hal di atas dan beberapa alasan yang disebutkan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan judul :“ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI APARTEMEN THE WAHID PRIVATE RESIDENCES.**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, beberapa masalah yang dapat penulis identifikasi adalah:

1. Motivasi kerja karyawan yang rendah yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan di Apartemen The Wahid Private Residences.
2. Kompensasi yang tidak sepadan dengan tenaga kerja yang dilakukan oleh karyawan Apartemen The Wahid Private Residences kepada perusahaan.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan yang membuat karyawan kurang memiliki tanggung jawab.
4. Berkurangnya kinerja karyawan berdampak pada underachievers perusahaan di Apartemen The Wahid Private Residences.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, pokok permasalahan menjadi objek penelitian?

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences?

4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences?

#### **I.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences.
2. Untuk menentukan dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences.
3. Untuk menentukan pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences.
4. Untuk menentukan dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences.

#### **I.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dilakukannya penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat memberi manfaat untuk lebih memahami pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan bahan evaluasi untuk memperbaiki masalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Dapat menjadi tambahan referensi perpustakaan.

#### **I.6. Teori Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2016) Gaya kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memobilisasi orang dengan memimpin, meyakinkan dan mendorong individu untuk membuat kemajuan menuju tujuan mereka. Menurut Kartono (2017) Indikator Gaya Kepemimpinan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan mengambil Keputusan: suatu strategi yang tersusun secara sistematis dalam mengambil tindakan yang sudah dipertimbangkan dengan sangat tepat. 2) Kemampuan Komunikasi: mampu menyampaikan pesan, gagasan dan pikiran kepada karyawan dengan tujuan karyawan dapat mengerti apa yang dikatakan atas baik secara langsung ataupun tidak langsung. 3) Tanggung jawab:

Menanggung segala sesuatu tanpa melibatkan bawahan dan cukup berani untuk menerima tanggung jawab atas kesalahannya sendiri. 4) Kemampuan mengendalikan emosional: seorang atasan harus bisa mengendalikan emosi kepada karyawan. 5)Kemampuan Memotivasi: Dorongan dari atasan kepada karyawan agar mereka memberikan keahlian atau keterampilannya untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan .

### **I.7 Teori Kompensasi**

Menurut William B.Werther (2017:5) menyatakan bahwa pembayaran adalah apa yang dibayarkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, apakah mereka menggunakan upah per jam atau bulanan. ditetapkan dan dikelola departemen kepegawaian. Menurut Henry Simamora (2014:442) Indikator Kompensasi sebagai berikut: 1. Upah/Gaji: Bayaran kepada pekerja yang pada umumnya diberikan secara harian, mingguan atau bulanan. 2. Insentif: Bonus kompensasi yang selain pendapatan atau penghasilan pemberi kerja. 3. Tunjangan: Contohnya asuransi jaminan kesehatan dan jiwa. BPJS, dan rumenarasi lain yang bersangkutan dengan keselamatan. 4. Fasilitas: contohnya tempat parkir khusus, Tempat penyimpanan barang, meja kerja terpisah dan sebagainya.

### **I.8. Teori Motivasi**

Menurut Hasibuan (2014:141) dalam pengelolaan sumber daya manusia, motivasi adalah komponen dari fungsi integrasi. Upaya konstan untuk mewujudkan potensi penuhnya. Motivasi menunjukkan bagaimana menyalurkan kekuatan keuangan potensial bawahan agar berhasil bekerja sama dan mencapai tujuan yang ditentukan. Menurut Bayu Fadillah (2013:25) Indikator motivasi sebagai berikut: 1) Tanggung jawab: Bertanggung jawab atas pekerjaannya. 2) Prestasi Kerja: Lakukan dengan kemampuan terbaik. 3) Peluang Untuk Maju: Tujuan untuk membuat upah yang layak sepadan dengan upaya seseorang. 4) Pengakuan atas kinerja: Antusiasme untuk melebihi harapan sendiri. 5) Pekerjaan yang menantang: Kemampuan untuk menguasai skill di bidang pekerjaannya.

### **I.9. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan sangat penting sebagai kekuatan dinamis yang menginspirasi, memotivasi, dan mengatur kegiatan bisnis menuju tujuan bersama. Pemimpin harus tetap berpegang pada program tertentu dan terlibat dengan anggota kelompok mereka dengan cara atau gaya yang konsisten (Sutrisno 2016).

### **I.10 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

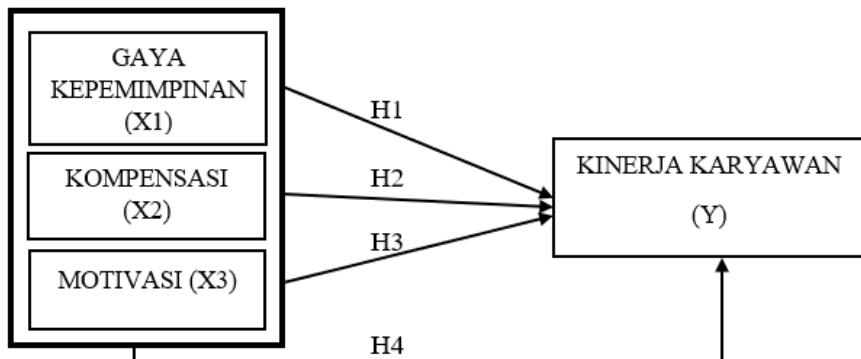
Kompensasi yang tepat mendorong seseorang untuk mempelajari keterampilan baru

dan meningkatkan dedikasinya kepada perusahaan atau organisasi, sehingga meningkatkan kinerja individu dan perusahaan atau organisasi (Edison dkk 2016:164).

### **I.11 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi dapat ditingkatkan jika manajemen menawarkan sumber daya orang yang cukup serta pembinaan yang efektif (Wibowo 2014:331). Misalnya, jika seseorang tidak memiliki motivasi untuk bekerja, kinerjanya akan menderita meskipun keterampilannya cukup dan kemungkinan ada di sana.

### **1.12. Kerangka Konseptual**



### **1.13. HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan divalidasi menggunakan data yang dikumpulkan selama penelitian :

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences.

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences.

H4: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Wahid Private Residences.