

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Capella Medan bergerak dalam bidang distributor kendaraan beroda empat berada di Kota Medan. Perusahaan ini dalam menjalankan kegiatan operasinya mempekerjakan sejumlah karyawan. Perusahaan memiliki sejumlah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan perusahaan memasarkan produknya di Kota Medan dengan menggunakan pameran otomotif serta memberikan brosur kepada pengunjung agar konsumen membeli produknya.

Kinerja karyawan beberapa bulan ini mengalami penurunan. Hal ini diakibatkan keadaan Kota Medan ini menghadapi masa Pandemi Covid 19 banyak karyawan diberhentikan bekerja dan adanya penutupan kantor oleh pemerintah Sumatera Utara guna untuk memutuskan mata rantai Corona. Dampak Pandemi ini cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan dan adanya pengurangan jam kerja sehingga rute kunjungan salesman ke pelanggan banyak tidak terpenuhi. Pelanggan juga mengurangi permintaan mobil di masa Pandemi.

Kemampuan kerja karyawan yang menurun terlihat dari tingkat penjualan yang tidak mencapai target penjualan yang direncanakan. Tidak tercapainya target penjualan disebabkan beberapa faktor seperti karyawan mendapat tambahan pekerjaan seperti karyawan harus memasarkan produk kepada pelanggan dengan karyawan harus menagih piutang pelanggan. Rute perjalanan karyawan diberikan tidak sesuai sehingga ada beberapa pelanggan tidak terkunjungi diakibatkan waktu terbatas dengan kemampuan karyawan terbatas. Banyaknya pekerjaan diberikan kepada karyawan mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.

Pentingnya penilaian kinerja karyawan dilakukan pihak perusahaan agar diketahui kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan. Dengan adanya kinerja karyawan baik diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Apabila pihak manajemen mengindikasikan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan, baik kuantitas dan kualitas, Kinerja karyawan PT. Capella Medan yang menurun terlihat dari realisasi penjualan.

Penurunan penjualan dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan yaitu seorang pemimpin kurang berinteraksi dengan karyawannya mengakibatkan tugas dan tanggung jawab karyawan kurang terarah. Organisasi perusahaan dipimpin oleh pemimpin agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. Gaya kepemimpinan karyawan yang kurang berinteraksi dengan karyawan mengakibatkan tingkat absensi karyawan yang tinggi. Pimpinan memegang peranan yang paling penting di dalam organisasi perusahaan. Kepemimpinan melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar karyawan mau berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin harus bijak dalam menangani segala permasalahan yang terjadi di dalam organisasi perusahaan. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dimana kinerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatnya dengan tolak ukur masing – masing. Sikap pemimpin ini yang menyebabkan hubungan karyawan dengan atasan baik maupun kurang baik kemudian hubungan ini akan menimbulkan konflik dan ketidakpuasan karyawan bekerja dalam lingkungan perusahaan. Kepemimpinan yang bijak di dalam organisasi mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang terjadi di perusahaan kurang peduli atas kesulitan yang dihadapi karyawan terutama penyelesaian pekerjaan yang banyak mengakibatkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang ada. Hal ini terjadi akibat adanya deadline yang diberikan kepada karyawan. Kepemimpinan yang kurang peduli ini dapat menunjukkan pemimpin kurang bijaksana dalam pengambilan keputusan dan kurang mau membantu kesulitan karyawan dalam bekerja serta mengakibatkan pekerjaan terselesaikan tidak sesuai harapan atasan.

Pimpinan kurang memberikan motivasi kepada karyawan terutama motivasi positif bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Padahal motivasi ini dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Pimpinan jarang memberikan bonus atau insentif kepada karyawan yang berkinerja tinggi dan pimpinan kebanyakan memberikan motivasi berupa pengarahan kepada karyawan agar karyawan lebih mengenal kekeliruannya. Padahal karyawan sangat membutuhkan motivasi seperti pemberian bonus, insentif dan promosi jabatan kepada karyawan

yang memiliki kinerja baik. Namun pelaksanaan di perusahaan tidak diutamakan pemberian motivasi positif tetapi pimpinan menginginkan karyawan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Melihat permasalahan diatas, salah satu cara dapat dilakukan oleh organisasi adalah memberikan motivasi kepada karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan diberikannya motivasi kepada para karyawan dapat menyebabkan karyawan memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas yang mendorong peneliti dapat membahas lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Capella Medan”**.

1.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Sudaryono (2017:172), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

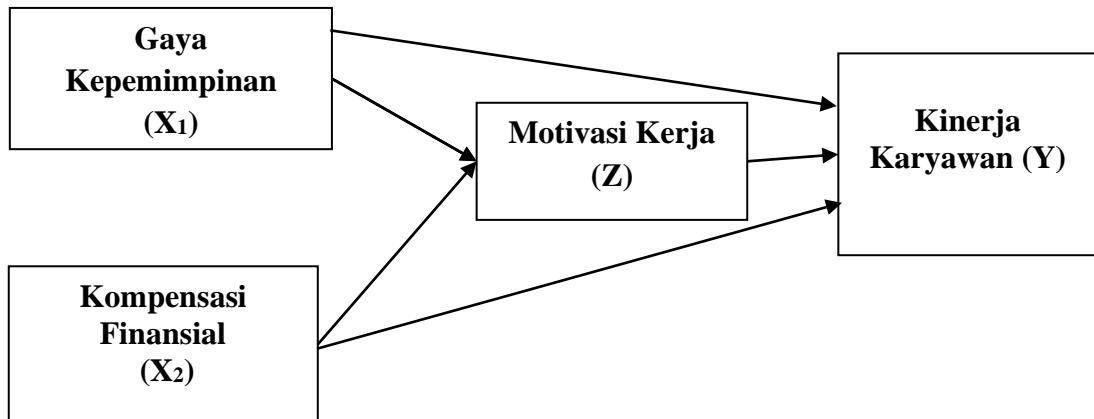
1.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi berdasarkan kinerja artinya kompensasi dinilai dari kinerja diperolehnya dalam suatu periode tertentu. Bagi mereka yang memiliki kinerja yang terbaik, tentu akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak atau kurang memiliki kinerja.

Menurut Wibowo (2016:302) insentif yang menghubungkan pembayaran dengan kinerja mempunyai keuntungan dan kerugiannya. Keuntungannya adalah memperkuat kepercayaan, menciptakan persepsi keadilan, memperkuat perilaku yang diinginkan dan mengusahakan dasar yang objektif untuk memberikan penghargaan. Insentif akan meningkatkan kepercayaan pekerja bahwa reward akan mengikuti kinerja tinggi.

1.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Capella Medan.
2. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Capella Medan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Capella Medan.
4. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Capella Medan.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Capella Medan.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Capella Medan.
7. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Capella Medan.