

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya manusia mau bekerja karena adanya suatu dorongan pada dirinya untuk memenuhi kebutuhannya. Semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Dalam perusahaan karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting. Karyawan berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan, bahkan fasilitas kerja yang berupa mesin-mesin atau peralatan canggih pun memerlukan tenaga kerja sebagai operatornya. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, karyawan dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ali, et al. (2013) dalam Antara (2015) terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Seseorang akan memiliki semangat dalam melakukan suatu pekerjaan jika karyawan memiliki pemimpin yang mampu memberi dorongan dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang atasan dapat dipersepsikan berbeda oleh individu, yaitu dapat bersifat positif atau negatif. Persepsi karyawan yang berbeda-beda ini dipengaruhi oleh faktor kebutuhan karyawan. Kebutuhan merupakan

dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri individu yang harus dipenuhi. Salah satu yang menjadi kebutuhan karyawan dalam bekerja adalah kebutuhan akan perhatian dari atasan, dengan kata lain karyawan mengharapkan atasan melakukan kepemimpinan itu secara teratur dan sesuai dengan peraturan yang ada. Karyawan akan semangat dan bergairah dalam bekerja bila atasan yang dijadikan panutan, memberikan contoh yang baik. Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan,2009:115). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Antara (2015) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi kemampuan pimpinan untuk mengatur dan menggerakkan bawahannya, maka terdapat kecenderungan semakin tinggi karyawan yang dihasilkan.

Organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keahlian dan kemampuan yang berkualitas dapat mencapai visi dan misi. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar organisasi memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan

keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategis organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung kinerja organisasi. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang individu yang berkaitan secara unik dengan kriteria-kriteria referensi yang efektif dan atau performansi yang unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi (Endang, 2008:2) dalam Suryadana *et.al* (2014). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Posuma (2013) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka dapat diharapkan pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja organisasi menurut Rivai (2005:397) dalam Suryadana *et.al* (2014) adalah dengan menghubungkan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan, jika semua hasil diperkuat dan dihargai, mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara berulang. Pendekatan ini meningkatkan kinerja, keterlibatan dan perkembangan karyawan. Masalah yang ada pada kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sulit, bukan hanya karena pemberian kompensasi namun merupakan tugas yang kompleks tapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Pada dasarnya kompensasi mempunyai dasar

yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, namun sering timbul permasalahan karena menyangkut faktor emosional jika ditinjau dari sudut karyawan. Kompensasi dirancang untuk menarik karyawan yang cakap kedalam organisasi, memotivasi mereka supaya mencapai prestasi yang unggul. Sistem kompensasi yang baik akan mampu meningkatkan kepuasan bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Setiawan dkk (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan mendorong kinerja karyawan menjadi semakin baik atau meningkat.

PT Industri Kereta Api (persero) (disingkat: PT INKA) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang berdiri tanggal 18 Mei 1981 dan PT INKA merupakan BUMN terbesar yang ada di Madiun, yang tentu saja memiliki banyak karyawan dari berbagai macam yang berpotensi memunculkan berbagai masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi, sehingga penulis tertarik untuk meneliti mengenai **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INKA MADIUN.**

B. Rumusan Masalah

Berhubungan dengan latar belakang permasalahan yang diuraikan sebelumnya dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT INKA Madiun?

2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT INKA Madiun?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT INKA Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT INKA Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT INKA Madiun.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan PT INKA Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis atau pun bagi pihak lain. Manfaat ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan khususnya yang menyangkut kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Memberikan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
- b. Menjadi landasan dasar untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan
- c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan ilmu pengetahuan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pelajaran yang berguna bagi diri sendiri maupun pihak lain.

E. Sistematika Penulisan Laporan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGANHIPOTESIS

Bab ini berisi telaah teori dan pengembangan hipotesis, teori-teori yang mendukung penelitian ini, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini berisi desain atau ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran-saran yang dapat digunakan dan diperhatikan untuk perbaikan-perbaikan yang ditujukan kepada perusahaan maupun pada penelitian selanjutnya.