

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia usaha yang persaingannya sangat tinggi, karyawan semakin dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang optimal agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah perusahaan perlu mengembangkan struktur organisasi yang terorganisir dengan baik dan memiliki karyawan yang memiliki keahlian yang sesuai. Namun, mengembangkan tenaga kerja tidaklah mudah karena sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Jika perusahaan ingin beroperasi secara efektif, maka sumber daya manusia yang dimiliki juga harus efektif. Keduanya tidak dapat dipisahkan dan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Salah satu kunci utama keberhasilan perusahaan dalam bersaing di pasar global adalah kemampuannya untuk memenuhi dan melampaui standar umum yang berlaku serta mengelola sumber daya manusia. Namun, mencapai kriteria sumber daya manusia (SDM) yang optimal merupakan tindakan yang tidak mudah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan investasi dari perusahaan yang dapat menentukan perkembangan perusahaan karena sumber daya tersebut dipekerjakan sebagai pekerja yang pemberi ide, rencana dan menjalankan tugasnya untuk menentukan

sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu, bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diperlukan dalam organisasi untuk memastikan dan memberikan dorongan kepada karyawan yang dimiliki agar dapat mengembangkan keterampilan maupun kemampuan khususnya dalam kinerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kinerja yang baik akan berdampak positif pada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dari serangkaian tanggung jawab yang diberikan, sehingga menandakan bahwa karyawan telah berhasil menjalankan kewajibannya. Pada periode tertentu, kinerja karyawan sering di evaluasi dengan cara membandingkan pencapaian kinerja terhadap target maupun kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Harahap & Nasution, 2023). Penilaian kinerja karyawan memainkan peran penting dalam organisasi, informasi tentang kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan, dapat dilihat apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak untuk memperbaiki kualitas dan pemahaman karyawan terhadap tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepada mereka. Setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang beragam. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan faktor-faktor yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan memuaskan.

Agar dapat meningkatkan kinerja, perlu adanya langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia salah satunya adalah menerapkan kepemimpinan yang tepat di dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain dan mengubah perilaku mereka

untuk mencapai tujuan, baik itu individu maupun kelompok (Arifin et al., 2019). Para pemimpin biasanya menunjukkan kepemimpinannya saat memberikan motivasi kepada karyawannya, dengan memberikan motivasi karyawan merasa memiliki pemimpin yang peduli sehingga dapat menimbulkan semangat bekerja. Hal tersebut dapat menjadi salah satu alasan karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Kepemimpinan dapat dikatakan bagaimana cara seorang pemimpin mencapai tujuan organisasi yang diharapkan dan memiliki kinerja karyawan yang optimal dengan cara memberi arahan, memberi dorongan serta mengatur sebuah kelompok maupun organisasi (Herlina et al., 2019). Kepemimpinan yang baik adalah ketika seorang pemimpin mampu mempengaruhi, menyediakan informasi, mengambil keputusan, serta memberikan motivasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan.

Selain menerapkan kepemimpinan yang tepat, kinerja karyawan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan. (Karomah & Aldiansyah, 2019) Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mencakup berbagai pendapatan dalam bentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan. Tujuan dari pemberian kompensasi termasuk untuk membangun ikatan kerja sama, meningkatkan kepuasan kerja, menyediakan insentif yang efektif, memotivasi karyawan, menjaga stabilitas dalam tenaga kerja, menegakkan disiplin kerja, serta mempengaruhi serikat buruh dan kebijakan pemerintah. Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila kompensasi yang

mereka terima sesuai dengan ekspektasi mereka. Hal ini mendorong karyawan untuk bersemangat dan berusaha maksimal dalam menjalankan tugas mereka karena mereka merasa kompensasi yang mereka terima adil atau meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima tidak memadai atau tidak sesuai, maka semangat kerja maupun produktivitas karyawan akan menurun dan akan berdampak pada kinerja mereka serta berbagai aspek lainnya. Oleh karena itu, semangat kerja mempengaruhi kompensasi secara tidak langsung melalui faktor-faktor lain (Kasmir dikutip oleh Zikrilla & Harahap, 2023)

Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah PT Utama Jaya Mandiri, sebuah perusahaan keluarga yang bergerak di bidang transportasi barang dan jasa distribusi yang berdiri pada tahun 2000 dan berlokasi di Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan menggunakan armada seperti truk, mobil box dan sepeda motor untuk mendukung operasional perusahaan. Komitmen yang diterapkan perusahaan untuk memastikan kepuasan pelanggan dengan layanan pengiriman barang ini adalah dengan selalu memberikan pelayanan yang maksimal serta unggul seperti memberikan biaya pengiriman yang kompetitif dan menciptakan kepercayaan pelanggan dengan mengirimkan barang dengan baik, cepat dan aman sampai tujuan.

Perusahaan ini dipimpin langsung oleh pendiri sekaligus pemilik dengan dibantu oleh seorang leader driver yang memegang peranan penting dalam memastikan operasi pengiriman berjalan lancar, efisien, dan sesuai dengan standar perusahaan. Wewenang mereka memungkinkan mereka untuk mengelola dan memimpin tim pengemudi secara efektif, serta menyelesaikan berbagai tantangan

yang mungkin muncul dalam proses pengiriman. Perusahaan juga memiliki leader operasional yang bertugas untuk mengelola manajemen gudang dan perbaikan.

Karyawan PT Utama Jaya Mandiri diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan data pengiriman barang yang mengalami fluktuasi dan tidak memenuhi target. Berikut adalah data hasil pengiriman barang PT Utama Jaya Mandiri beberapa tahun terakhir:

**Tabel 1. 1**  
**Data Target Pengiriman Barang PT Utama Jaya Mandiri**  
**Periode 2019-2023.**

Tahun	Target	Pencapaian	Presentase (%)
2019	850 ton	735 ton	86,4%
2020	850 ton	630 ton	74,1%
2021	750 ton	550 ton	73,3%
2022	850 ton	670 ton	78,8%
2023	850 ton	615 ton	72,3%

Sumber : PT Utama Jaya Mandiri, 2024

Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, dimana kuantitas ini berhubungan dengan jumlah pencapaian atau target perusahaan. Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa pengiriman barang mengalami fluktuasi atau naik turunnya data pengiriman barang. Selain itu, data menunjukkan realisasi pengiriman barang belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan kepada pelanggan juga menentukan jumlah dan jenis keluhan pelanggan, semakin rendah kualitas pelayanan, semakin tinggi kemungkinan pelanggan akan mengajukan keluhan. Seperti yang terjadi pada PT Utama Jaya Mandiri, dimana perusahaan mendapati semakin bertambahnya keluhan terkait kerusakan atau kehilangan barang, kesalahan pengiriman dan keterlambatan dalam pengiriman seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 2**

**Data Complain Customer PT Utama Jaya Mandiri.**

Tahun	Kerusakan/Kehilangan Barang	Salah Pengiriman	Keterlambatan
2019	8	7	6
2020	9	12	10
2021	11	9	15
2022	14	16	22
2023	17	18	24

Sumber : PT Utama Jaya Mandiri, 2024

Tidak optimalnya kinerja pada PT Utama Jaya Mandiri, diindikasikan oleh kepemimpinan yang terjadi, dimana pemimpin kurang membangun hubungan baik dengan karyawan. Karyawan merasa kurangnya bimbingan, arahan dan pengawasan menyebabkan karyawan merasa tidak dipedulikan oleh pemimpinnya dan kehilangan semangat bekerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Hal tersebut juga berdampak pada ketelitian karyawan dalam bekerja yang kurang baik,

misalnya terlihat dari kesalahan dalam menyortir barang, atau kesalahan saat memasukkan data. Hal ini dapat mengakibatkan keterlambatan pengiriman barang kepada konsumen, bahkan dapat menyebabkan kerusakan atau kehilangan barang yang dimiliki oleh konsumen. Padahal peran pengawasan dan bimbingan untuk karyawan sangatlah penting, terutama untuk memberikan arahan kepada karyawan serta bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga mereka memiliki sikap, perilaku yang mampu berbakti, bertanggung jawab, memiliki etos kerja yang tinggi dan mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang optimal.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi, yang memainkan peran krusial dalam memengaruhi kinerja mereka. Diketahui bahwa terdapat indikasi permasalahan pemberian kompensasi finansial yang dialami karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa gaji pokok, tunjangan hari raya dan insentif berupa bonus lembur. Namun perusahaan tidak memberikan fasilitas uang makan selama perjalanan dan apabila ada hal-hal yang tidak diinginkan terjadi di jalan seperti adanya masalah ban bocor atau rem blong, driver tersebut harus menanggung biaya sendiri. Selain itu, terkadang gaji yang diterima oleh seluruh karyawan melewati dari tenggat yang sudah disepakati, sehingga karyawan merasa terbebani dengan mundurnya pemberian kompensasi tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang dimiliki oleh PT Utama Jaya Mandiri seperti yang dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Jaya Mandiri”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang dapat disusun pada penelitian ini sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, antara lain:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Utama Jaya Mandiri?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Utama Jaya Mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Selanjutnya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan penelitian pada karyawan di perusahaan PT Utama Jaya Mandiria adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Utama Jaya Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Utama Jaya Mandiri.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1) Manfaat Bagi PT Utama Jaya Mandiri**

Hasil penelitian ini akan memberikan proyeksi tentang kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan di perusahaan PT Utama Jaya Mandiri, sehingga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan atau peningkatan kepemimpinan, kompensasi,



dan kinerja karyawan demi keberlangsungan perusahaan di masa mendatang.

## **2) Manfaat Bagi Pemerintah dan Masyarakat**

Penelitian ini akan memberikan informasi kepada pemerintah dan masyarakat tentang pentingnya kepemimpinan dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan informasi terkait bagaimana memperbaiki kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan jika terjadi penurunan di lingkungan pemerintahan maupun masyarakat.

## **3) Manfaat Bagi Akademisi**

Sedangkan manfaat penelitian ini bagi akademisi adalah teori-teori maupun literasi yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik serupa.