

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya persaingan didunia bisnis semakin luas, semua perusahaan selalu ingin menciptakan produk-produk yang hampir sama dengan produk lainnya, mereka hanya membedakan dengan kualitas dan merk yang mereka berikan serta memberikan tawaran-tawaram yang dapat memikat orang lain untuk memilih perusahaan yang mereka nilai baik. Aset yang paling utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia yang harus merubah sesuatu dengan cara optimal serta diberikan ekstra perhatian, maka sumber daya manusia juga merupakan kerja sama perusahaan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Hal yang juga dapat dikatakan penting adalah adanya produksi yang bagus, baik dalam perencanaan untuk memasuki dunia pemasaran serta menanggung resiko yang akan terjadi didunia pemasaran. Perencanaan ini adalah dokumen yang menyatakan adanya keyakinan atau kemampuan perusahaan dalam menjual barang atau jasa dalam menarik konsumen agar dapat menghasilkan keuntungan atau laba.

Perusahaan juga haruslah memiliki kompetensi dalam pengembangan era globalisasi, tidak hanya perusahaan saja, sumber daya manusia juga harus memiliki kompetensi dalam pengembangan zaman, maka perusahaan mengharapkan agar dapat mengoptimalkan serta meningkatkan tujuan dari perusahaan yang sangat berhubungan, dengan adanya standar kinerja pada setiap individu.

Adapun persaingan yang ketat pada setiap perusahaan, maka perusahaan harus bekerja lebih efektif dan efisien dalam mengoptimalkan produktivitasnya. Setiap perusahaan pasti akan memiliki suatu tujuan yang sama, seperti menghasilkan laba dan dapat mensejahterakan semua karyawannya. Memberikan segala sesuatu untuk karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi kepada perusahaan.

Kinerja yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang memuaskan, kinerja karyawan yang dapat dinilai oleh pihak-pihak perusahaan akan memberikan hasil kinerja yang pantas untuk mendapatkan hasil yang baik. sesuai dengan kinerja yang dilakukan, baik kinerja secara individual maupun kelompok. Sangat diharuskan kepada para pekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga target yang telah dibuat oleh pihak perusahaan dapat berjalan lancar.

Dalam pencapaian kinerja yang maksimal, gaya kepemimpinan yang demokratis merupakan hal yang tepat dalam suatu kesuksesan perusahaan, gaya kepemimpinan ini adalah faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan gaya kepemimpinan dan dapat menghendaki adanya keputusan demokratis dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan ini merupakan cara untuk dapat mengarahkan hal yang baik, agar hasil yang didapat baik bagi perusahaan. Namun jika gaya kepemimpinan buruk maka akan berdampak pada kinerja yang buruk dan akan menimbulkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Maka dari itu gaya kepemimpinan hendaknya memiliki program dan memiliki prilaku yang kompak dengan anggota karyawannya, sehingga gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan yang kuat dan memiliki kekuatan yang dinamik. Dimana telah dikatakan

oleh Dewi (2012) bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan individu untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan juga dapat mengarahkan, mendorong dan dapat mengatur keseluruhan unsur dalam setiap kelompok agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan dapat menghasilkan kinerja yang produktif dan tidak lupa memiliki target pada perusahaan.

Maka gaya kepemimpinan yang dimiliki setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, walau itu gaya kepemimpinannya baik ataupun jelek dari gaya kepemimpinan lainnya, ini bertujuan agar dapat mendorong semangat kerja bagi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang sangat baik. Dengan adanya tuntutan kepada para pekerja agar dapat bekerja secara optimal, maka disamping itu pihak perusahaan atau seorang pemimpin haruslah memikirkan kesejahteraan karyawannya baik fisik maupun psikologis. Dengan adanya perhatian dari pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. gaya kepemimpinan inilah yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kejayaan perusahaan kedepannya.

Dengan gaya kepemimpinan demokratis (partisipatif) yang bijaksana dan memberikan kebebasan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreaitifitas kepada karyawan, sehingga memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki produktifitas dan motivasi tinggi dapat menghasikan kinerja yang baik. Motivasi yang didapat karyawan juga bisa didapat dari luar perusahaan, bagaimana perusahaan termotivasi dari lingkungan agar bersemangat dalam bekerja. Dimana dikatakan oleh

Mangkunegara (2011) bahwa motivasi adalah kondisi untuk menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu dan memberikan dorongan sebagai pembangkit dari dalam diri karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari dalam diri karyawan dapat mengaharapkan karyawan untuk mencintai pekerjaannya serta sanggup untuk bekerja dengan baik dan memiliki loyaritas yang tinggi.

Motivasi juga hal yang dapat dipengaruhi oleh hal-hal yang membuat karyawan untuk tidak bekerja dengan baik, misalnya karyawan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide yang akan melangsungkan kegiatan pekerjaannya. Oleh karena pemimpin juga harus memperhatikan gerak gerik karyawan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi yang kuat dari seorang pemimpin maka karyawan akan lebih nyaman untuk bekerja. Pekerjaan yang dilakukan akan lebih dinikmati atau lebih menghasilkan jika mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Motivasi itulah yang akan menghasilkan karyawan terhadap perusahaan dan memiliki produktifitas yang tinggi juga.

Produktivitas karyawan juga dapat dihargai berupa kompensasi yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kompensasi yang diterima karyawan berupa fisik maupun non fisik, yang dapat dihitung dan diberikan kepada karyawan pada umumnya. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk berkerja secara efektif dan efesien. Karna dengan adanya kompensasi maka hal yang sangat diperlukan oleh karyawan agar memberikan hasil kinerja yang baik dan memberikan kepuasan kepada pemimpin dan tim dalam bekerja. Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan tuntutan kepada para karyawan untuk meraih apa yang akan

diberikan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya dan bekerja secara optimal. Dan kepemimpinan ini juga harus memikirkan kesejahteraannya lainnya baik itu secara fisik maupun non fisik.

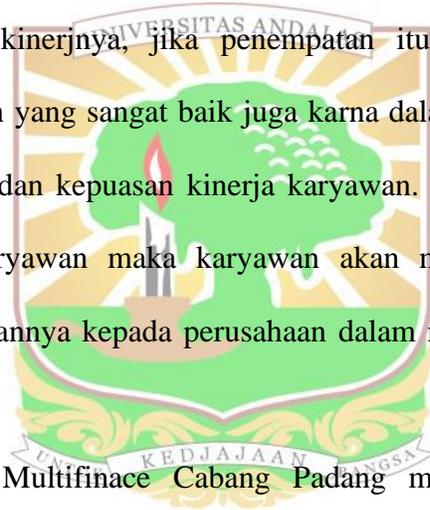
Gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja yang bijaksana dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat memberikan kreatifitasnya, sehingga dengan adanya kompensasi dari perusahaan akan menimbulkan kerja sama yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan dalam dunia bisnis. Karyawan yang memiliki produktifitas tinggi dapat menghasikan kinerja yang baik, tidak hanya seorang pemimpin yang harus memiliki kinerja yang baik, karyawan pun haruslah memiliki kinerja yang baik sehingga menghasilkan kerja sama yang baik pula, dan sama-sama membangun perusahaan bisa bersaing didunia bisnis. Dimana dikatakan oleh Swasto (2011) kompensasi merupakan balas jasa atas peranan karyawan dan memberikan pemikirannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa tujuan akan dicapai dalam pemberian kompensasi untuk menghargai jasa yang telah diberikan seorang karyawan kepada perusahaan.

Kompensasi yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan sarana untuk menunjang kinerja yang baik. kompensasi yang dimiliki oleh karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja yang merupakan dasar pada individual. Pada individu juga terdapat kepuasan yang berbeda. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam hasil kerjanya yang positif dan membantu seorang pemimpin untuk pencapaian tujuan perusahaan dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki rasa ketidakpuasan dalam pencapaian tujuan perusahaan maka karyawan tersebut akan bersikap negatif dan

tidak membantu perusahaan akan menurunkan kinerja karyawan. Dan semakin banyaknya aspek yang didapat oleh pekerjaan sesuai dengan keinginannya dan sistem nilai yang didapat karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan. Bagaimana sebaliknya, semakin banyak aspek yang didapat oleh karyawan tidak sesuai dengan keinginannya dan sistem nilai yang didapat karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan. Maka disini, perusahaan dapat menilai kinerja karyawannya sendiri, melihat hasil dari tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan.

Dengan adanya penilaian yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan mendapatkan hasil atas kepuasan selama mereka bekerja. karyawan pun akan mengetahui bahwa hasil kinerja mereka dinilai oleh perusahaan dan mendapatkan penghargaan atas dedikasinya. Kepuasan yang dimiliki oleh karyawan tidak hanya sebatas itu saja, mereka akan lebih giat lagi untuk lebih giat dalam bekerja. Dimana dalam studi Wahab (2012) kepuasan kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dalam pekerjaannya, memiliki aspek lain dengan adanya interaksi sesama teman kerja, menjalani setiap aturan dan lingkungan kerja yang dapat berupa aspek yang kurang disukai oleh karyawan. Maka disini, perusahaan dapat menilai kinerja karyawannya sendiri, melihat hasil dari tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan, apakah karyawan dapat menyelesaikan dengan baik dan memberikan kualitas yang baik bagi perusahaan. Dimana dikatakan oleh Dessler (2013) kinerja merupakan prestasi yang akan diterima karyawan, yaitu adanya perbandingan hasil standar kerja dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

Penilaian kepuasan kerja yang dilakukan tidak hanya dalam bekerja individu saja tapi juga kerja sama yang dilakukan oleh karyawan satu dengan yang lain. Bagaimana mereka saling kerjasama agar sama-sama memberikan hasil yang memuaskan sehingga target yang telah diberikan oleh pihak perusahaan tercapai. Dan kepuasan juga merupakan hal yang sangat menunjang perhatian oleh setiap perusahaan, misalnya adanya pengalaman kerja yang kuat naik dari dalam maupun dari luar diri karyawan sehingga akan dapat menghasilkan kepuasan kinerja yang baik. dan penempatan karyawan juga hal yang penting demi mengoptimalkan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, jika penempatan itu sudah sesuai maka akan menyebabkan kepuasan yang sangat baik juga karna dalam penempatan kinerja akan berdampak pada hasil dan kepuasan kinerja karyawan. Dengan adanya penempatan yang baik kepada karyawan maka karyawan akan memberikan pelayanan atau memberikan kemampuannya kepada perusahaan dalam mengembangkan perusahaan tersebut.



PT. Sinarmas Multifinace Cabang Padang merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1985 dengan nama PT Sinar Supra Leasing Company. PT. Sinarmas Multifinace dapat menyalurkan dana dalam bentuk kredit, melaksanakan tugas pokok selalu meningkat dan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya.

Berikut laporan Pencapaian PT. Sinarmas Multifinance tahun 2018 yaitu:

Tabel 1.1 Laporan Pencapaian Target PT. Sinarmas Multifinance

No	Tahun	Jumlah Nasabah	Target Nasabah	Financial / Amount
1.	2016	1.913	2.000 Nasabah	12.224.207.500
2.	2017	2.166		14.443.739.578
3.	2018	1.312		9.393.005.070

Sumber: PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang 2019

Dari tabel di atas dari tahun 2016 sampai 2018 dapat dilihat bahwa adanya penurunan dari tahun ke tahun, dari tahun 2018 terjadi penurunan jumlah nasabah pada perusahaan sebanyak 1.312 nasabah, hal ini diduga bahwa perusahaan tidak dapat mencapai target pada tahun tersebut, namun pada tahun 2017 adanya perubahan kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih termotivasi dalam mencari atau memikat nasabah, setiap cabang perusahaan mampu mendongkrak profit agar dapat mencapai target perusahaan sehingga memiliki peningkatan nasabah sebesar 2.166. Pimpinan yang diduga mampu memberikan arahan yang baik untuk karyawan sehingga profit perusahaan dapat mempengaruhi pendapatan bonus yang diterima perusahaan. Maka timbullah kepuasan kerja yang dapat mendorong karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan pada tahun 2017 mengalami peningkatan nasabah. Dan terjadi penurunan pada tahun 2018. Maka perlu diklarifikasi kebenarannya apakah gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarmas Finance Cabang Padang. Oleh karena itu penulis membahas secara mendalam lagi melalui penelitian yang penulis teliti.

Berdasarkan hal diatas, maka penulis mengangkat permasalahan yang ditemukan kedalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Dalam hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang?
- b. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang?
- c. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang?
- d. Apakah motivasi memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang?
- e. Apakah motivasi memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang?
- f. Apakah motivasi memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian yang telah dilaksanakan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang.
- b. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang.
- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang?
- d. Apakah motivasi memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang.
- e. Apakah motivasi memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang.
- f. Apakah motivasi memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara garis besar hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yaitu:

1. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai bahan untuk memperkaya wawasan serta pengetahuan penulis khususnya mengenai gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu

tulisan penulis ini juga dapat di jadikan tambahan referensi atau bahan bagi perpustakaan Universitas Andalas Padang, khususnya ruang baca Magister Manajemen dalam bentuk hasil penelitian ilmiah yang telah dilakukan.

2. Bagi perusahaan ini bisa dijadikan sebagai sumber untuk mengenal informasi terhadap masalah kinerja sehingga perusahaan dapat dengan tegas menentukan kebijakan yang tepat untuk penanganan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya tulisan ini dapat dijadikan tinjauan relevan penelitian yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah penulis kemukakan, maka penulis membatasi tujuan kajian penelitian berdasarkan masalah penelitian yang ditemukan yakni mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu tujuan dilakukannya pembatasan terhadap masalah penelitian adalah agar peneliti yang dilakukan lebih fokus dan terarah.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab Pertama

Membahas tentang pendahuluan yang memiliki sub bab berupa latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

Bab Dua

Membahas tentang landasan teori yang berisikan tentang kerangka teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual.

Bab Tiga

Membahas adanya metodologi penelitian yang berisikan tentang metode penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab Empat

Membahas adanya hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab Kelima

Merupakan bab terakhir atau penutup yang memiliki kesimpulan, implikasi, batasan masalah dan saran.

