

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis modern yang sangat kompetitif, kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing.

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik (Sunyoto 2015:3). Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia itu juga ialah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. (Prasadja Ricardianto 2018, 15). Ada sejumlah faktor positif yang bisa meningkatkan kinerja diantaranya melalui gaya kepemimpinan, baik itu dalam hal kedisiplinan maupun tanggung jawab, hal ini membuat gaya kepemimpinan menjadi juru kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. dalam mencapai kinerja karyawan yang baik, ada dua faktor utama yaitu mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi. Dalam hal ini gaya kepemimpinan akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. (Veithzal Rivai dalam Sudaryono 2014:312). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan 2017:170). Berdasarkan pendapat di atas Kepemimpinan itu tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan pada setiap pemimpin. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memungkinkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif pada PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang

Berdasarkan hasil wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang di PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang. Gaya kepemimpinan yang digunakan pada PT Bank mandiri ialah gaya kepemimpinan demokratis. dari hasil wawancara mengatakan mengapa mereka dapat menggunakan gaya kepemimpinan demokratis karena karyawan bersedia mendapat arahan dari pemimpin dan pemimpin bersedia mendapat saran dari bawahan jadi di dalam PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang atasan dan bawahan sering melakukan diskusi bersama hal ini yang terjadi pada karyawan sales di Bank Mandiri Persero Tbk Palembang, bahwa pemimpin memberi terlalu bebas pada bawahannya sehingga bawahan merasa tidak di tekan sehingga akhirnya karyawan menganggap tugas atau target yang akan di capai di kerjakan karyawan secara santai dan target yang di kerjakan sudah terpenuhi tetapi tidak maksimal atau tidak tercapai. dan gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan pada Bank Mandiri Persero Tbk Palembang karyawan tersebut yang ketika atasan memberikan 4 target produk tetapi karyawan hanya mencapai target nya 2 produk itu di kembalikan kepada karyawan nya terserah karyawan mau mencapai target tersebut kapan pun tetapi tidak maksimal, dan harus tercapai karena atasan tidak menekankan karyawan agar wajib mencapai target itu harus cepat tercapai dan kompensasi atau *reward* berupa bonus itu hanya di hitung seberapa banyak target yang dicapai karyawan.

Menurut salah satu karyawan memberikan masukan agar menggunakan gaya kepemimpinan otoriter kalau perusahaan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter atasan menekankan bawahannya kita harus mencapai target sehari 2 produk yang di jual kalau tidak kita tidak boleh pulang kalau target tersebut belum tercapai dan karyawan pasti akan berusaha mencapai target.

Dengan Gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai yang diharapkan bagi karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan adalah pemimpin masih belum dapat memberi contoh berperilaku teladan bagi karyawan-karyawannya sehingga masih belum layak ditiru oleh bawahan dalam lingkungan kerja.

Wakil Presiden Jusuf Kalla mengatakan jadi Pemimpin harus lebih pintar dari pada anak buahnya. dan menjadi salah satu masalah bagi perusahaan jadi pemimpin itu harus lebih pintar, bijaksana dan mengayomi anak buahnya. dan sekarang anak buah bisa viralkan pemimpin itu lewat media sosial (Antaraneews.com. Senin, 8 Oktober 2018 17:15 WIB)

Di sisi lain tuntutan perusahaan terhadap pegawai juga harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai. hal tersebut tentu dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan, dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan Selain itu faktor pemimpin perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan merujuk pada pentingnya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya melalui karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi. Dalam pembahasan ini, kepemimpinan dan kompensasi dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan.

Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat di butuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan organisasi. Namun ternyata pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan masih menjadi perdebatan di antara para peneliti. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara yang lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan atau bahkan negatif.

Menteri ketenaga kerjaan Ida Fauziyah mengatakan bahwa banyak perusahaan tak bayar kompensasi sesuai aturan. dan menjadi salah satu masalah bagi perusahaan yang tidak mampu membayarnya tantangan ketidak pastian global tidak sedikit membuat

perusahaan merugi. Ketika perusahaan ingin *downsizing* karena perusahaan merugi, perusahaan diuntut membayar kompensasi PHK yang besar. Oleh karenanya, untuk meningkatkan angka kepatuhan tersebut pemerintah berencana mengubah sekma besaran uang pesangon pekerjaan yang terkena PHK. (Kompas.com- 21/02/2020,08:06 WIB)

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2017:119). Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan. di sisi lain kompensasi yang layak dan adil dapat memberikan insentif yang cukup bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Selain faktor kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para karyawan di sisi lain, kompensasi juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dimana imbalan finansial terdiri dari: gaji, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari tunjangan. Kompensasi menjadi faktor penting untuk karyawan, hal itu di karenakan pemberian kompensasi menjadi acuan atau motivasi dalam melaksanakan pekerjaan atau arahan dari pimpinan. Kompensasi merupakan fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). (Sutrisno 2017:181). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

Kompensasi adalah Keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi (Marwansyah 2016:269). Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi yang di berikan menyerupai: bonus, komisi dan insentif. Kompensasi seperti ini dapat menunjang kinerja karyawan. Jika perusahaan terlambat memberikan gaji

dan pemberian insentif secara tidak adil maka performa karyawan akan menurun dalam bekerja. Dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi harus mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk memenangkan persaingan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan ini tidak optimal, maka hal ini akan menyebabkan kinerja organisasi yang tidak optimal pula Perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan, yang juga menjadikannya lebih unggul.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang di PT Bank Mandiri Cabang Palembang Sudirman bahwa terdapat 1.457 karyawan sales konsuntif adalah sales yang menjualkan semua produk dari bank Mandiri yang memiliki empat target perbulannya yang harus dicapai berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Target Realisasi Produk Sales Konsuntif

No	Produk	Jumlah target yang harus dicapai/ bulan
1.	Kredit Kpr (kredit pemilikan rumah)	Rp.1.000.000.000/bulan
2.	Kredit Ksm	Rp.600.000.000/bulan
3.	Kartu kredit	5 Kartu kredit /bulan
4.	Tabungan / giro	20 Rekening /bulan

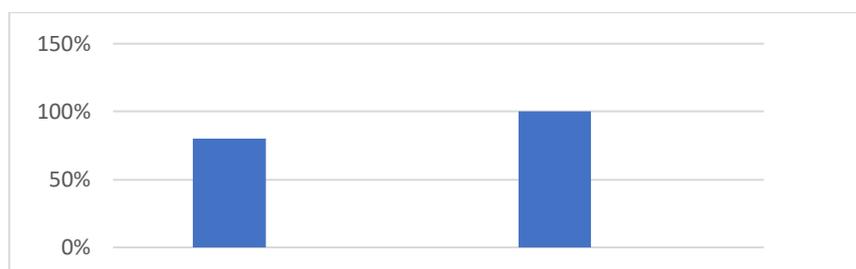
Sumber: PT Bank Mandiri persero Tbk Palembang 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing target itu harus di capai sebesar 100%, Menurut keterangan didapatkan oleh sales Manager apabila para sales tidak dapat mencapai target tersebut selama 3 bulan berturut-turut maka akan di terminate atau dikembalikan kepada vendor tetapi apabila sales tidak mencapai target 1 bulan maka sales

masih di beri toleransi. Maka dari itu sales yang mencapai target akan di berikan kompensasi berupa insentif dengan periode perbulan sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan.

Dapat dilihat pada grafik di bawah ini bahwa target yang harus di capai adalah 100 % akan tetapi pada sales bank mandiri ini baru 80% target yang tercapai hal inilah yang menjadi masalah pada sales Bank Mandiri Persero Tbk Palembang.

Gambar 1.1
Jumlah Target yang dicapai



Sumber: PT Bank Mandiri persero Tbk Palembang 2023

Hasil dari penelitian ini dapat membantu manajer dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan teoritis dan praktis kepada manajer dan peneliti untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa depan. Berdasarkan Penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan kepada karyawan dan peneliti untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

Hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan antara lain: Penelitian yang dilakukan oleh Martinus Buulolo dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Martius bulolo,2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Sayu Titah Nabilaha, Tamrintin Hidayahb, Nely Supenic dengan Judul pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember

menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. (Sayu Titah Nabilah,2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Ela Hulasoh, Sri Wulandari Judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Mata Milenial Indonesia menyimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ela Hulasoh,2021)

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah di jelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan sales. Dengan Judul Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Palembang Sudirman

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, maka dapat dirumuskan pokok rumusah masalah, yang menarik untuk dikaji antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompenasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan di kantor Mandiri cabang Palembang Sudirman memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang?

3. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan dan kompensasi Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat berdasarkan:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan pengalaman dan pengetahuan dapat meningkatkan pemahaman dan kontribusi pada pengembangan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, sebagai salah satu gambaran atau informasi bagi manajemen dalam menilai kondisi perusahaan untuk digunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dimasa mendatang.
- c. Bagi Pembaca, sebagai sarana juga sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.5 Metode Penyelesaian Masalah

- 1 Mencari informasi terkait penelitian yang ingin diteliti
- 2 Melakukan pengumpulan data melalui metode wawancara kepada Kepala Cabang PT Bank Mandiri Cabang Palembang Sudirman dan studi kepustakaan dengan melihat jurnal-jurnal yang berkaitan
- 3 Melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan sales Bank Mandiri

