

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perekonomian nasional tidak dapat lepas dari globalisasi yang terjadi akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan dan perkembangan cukup pesat, baik yang dilakukan oleh pemerintah atau swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan di dunia usaha semakin ketat. Pada kondisi ekonomi yang sekarang ini, tidak dapat diingkari lagi bahwa akan ada gejala baru dalam persaingan bisnis. Oleh karena itu, harus tetap eksis agar dapat terus bersaing melalui keunggulan yang komparatif dan keunggulan kompetitif serta mampu memanfaatkan peluang yang ada. Keunggulan-keunggulan tersebut dapat tercipta dengan adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan usaha. Walaupun setiap perusahaan didukung oleh sarana dan prasarana yang mendukung, serta sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu atau organisasi (Gary Dessler, 2011). Efektif atau tidaknya suatu sumber daya manusia dapat dilihat dari performanya

dalam mengemban kegiatan-kegiatan perusahaan. Pada setiap perusahaan juga harus mendapatkan kompensasi yang layak, gaya kepemimpinan yang adil dan bijaksana serta motivasi kerja untuk memotivasi semua karyawan agar lebih bekerja lebih giat lagi. Faktor-faktor inilah yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Fathul Aminudin Aziz (2012) dalam bukunya Manajemen Dalam Perspektif Islam dijelaskan bahwa manajemen adalah seni memimpin terhadap sebuah proses menggapai tujuan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sampai pada akhir yang kemudian terjadi pengevaluasian melalui orang lain. Sedangkan dalam Ekonomi Islam menurut (Larasati Oktina dan Fuad Mas'ud 2010) tenaga kerja atau SDM (Sumber Daya Manusia) adalah semua kekayaan alam tidak akan berguna apabila tidak dieksploitasi oleh manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya sangat memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi.

Kompensasi adalah pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial) Menurut Martoyo Susilo (2000). Menurut Suhrawardi K. Lubis (2003) dalam bukun Hukum Ekonomi Islam menyatakan bahwa penetapan upah pekerja harus memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan kebutuhan papan atau tempat tinggal.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012), gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam Islam

Kepemimpinan menurut Syafaruddin Alwi (2005) dengan mengutip pendapat Rahman, menyebutkan bahwa sebutan kepemimpinan dalam Khazanah Islam yaitu: Khalifah, imam dan wali.

Motivasi kerja merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (I Gusti Ngurah Gorda, 2004). Dalam Islam menurut Rahmat Hidayat (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis bukan juga untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.

Anwar Prabu Mangkunegara (2010) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam Islam menurut Ali Muhammad Taufiq (2004) mengungkapkan bahwa dengan adanya catatan kinerja tersebut terdapat beberapa hal yang sangat bernilai yaitu semua manusia bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, pada hari kiamat manusia akan mendapatkan buku catatannya terbuka, dia minta untuk membacanya sendiri, menghisab (menghitung) kesalahannya sendiri sebelum ia diharapkan pada hari kiamat, tanggung jawab sifatnya personal, seseorang tidak akan memikul dosa yang diperbuat oleh orang lain, standar yang digunakan dalam penilaian harus dipublikasikan dan disosialisasikan terlebih dahulu dengan standar kerja yang dibuat oleh administrasi, sanksi yang telah

dijatuhkan terhadap orang yang melanggar tidak memerlukan tinjauan ulang, namun harus ada petunjuk dan pengumuman terlebih dahulu, selama catatan yang dilakukan itu rinci, penilaian pun akan lebih adil.

PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran komoditas perkebunan sebagai perubahan bentuk/transformasi dari Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara I-XIV. PT. KPBN merupakan Perseroan Terbatas yang dibentuk oleh Direktur Utama PTPN I s/d PTPN XIV & PT. RNI (Rajawali Nusantara Indonesia) Tentang Pendirian Perseroan Terbatas di bidang pemasaran komoditas perkebunan pada tanggal 16 November 2009 di hadapan notaris N.M Dipo Nusantara Pua Upa SH Jakarta dan telah mendapatkan pengesahan status badan hukum berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-60488.AH.01.01 Tahun 2009 tertanggal 11 Desember 2009. PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) yang memiliki jumlah karyawan 133.

Dengan berpedoman pada visi dan misi yang nota bennya adalah menjadi perusahaan penyedia jasa pemasaran dan logistik komoditas perkebunan yang terpercaya di tingkat regional asia, menyelenggarakan pemasaran komoditas perkebunan indonesia dengan berpegangan pada prinsip-prinsip ekonomi untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi produsen dan pembeli.

Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN)”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menurut tinjauan Islam di PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) ?

### **1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN).

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN).
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN).
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN).
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dalam Islam di PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN).

Adapun manfaat yang didapatkan atas diadakannya penelitian pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN):

1. Manfaat secara Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan atau pengetahuan tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
  - b. Sebagai wahana bagi peneliti untuk menambah pengetahuan seputar kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
  - c. Sebagai pengembangan Ilmu Pengetahuan bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yarsi.
  - d. Menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa manajemen yang akan meneliti masalah yang sama, yaitu pengaruh

kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN).

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah sosialisasi.