

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian khususnya pada sektor jasa di Indonesia berlangsung sangat pesat. Beberapa industri jasa di Indonesia yang saat ini ada adalah industri jasa transportasi, jasa pengiriman barang, pelayanan kargo di gudang dan jasa penyewaan pergudangan (*lumpsum*) serta jasa-jasa lainnya. Salah satu sektor jasa yang menjadi perhatian di Indonesia saat ini adalah industri pelayanan kargo. Pesatnya persaingan yang ketat dalam membidik pangsa pasar mengharuskan perusahaan memiliki kesiapan dan tingkat kualitas kinerja yang baik untuk meningkatkan kinerja sendiri sebagai upaya menciptakan manajemen yang efektif, memerlukan dukungan karyawan yang terampil, kreatif, dan berkompeten dibidangnya.

Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apa pun bentuknya dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya karena memiliki pengaruh besar bagi perusahaan atau organisasinya. Faktor yang menunjang perusahaan menjadi maju dan membuat para karyawan nyaman di dalam sebuah perusahaan adalah adanya seorang pemimpin yang berpotensi dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya yang mana memiliki pengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Suatu perusahaan sangat membutuhkan pemimpin yang mampu mempengaruhi perilaku karyawannya, agar karyawan berdaya guna. Karyawan

yang berdaya guna tentunya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan demikian karyawan tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan pertukaran dengan melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan (Siagian, 2014:97). Gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang berdasarkan pada prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin. Imbalan yang diberikan oleh perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan yaitu berupa pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. “Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016:348). Kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan bertujuan untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan, pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan melakukan peningkatan prestasi kerja. Motivasi dapat timbul dengan sendirinya apabila karyawan merasa senang atas pekerjaannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dari diri seseorang. Baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu bentuk motivasi yaitu memberikan imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasehati, dan lain-lain. Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2014:162)

PT. Kintetsu World Express Indonesia telah menjalankan usaha pelayanan kargo sejak tahun 2012 dan telah memiliki beberapa perusahaan / pelanggan yang

loyal. Akan tetapi tak sedikit pula pelanggan yang didapatkan tidak bisa bertahan lama dalam hal keterikatan kontrak kerjasama dengan berbagai alasan dan pertimbangan. Oleh karenanya PT. KWE berupaya melakukan perbaikan terus menerus salah satunya adalah focus pada Sumber Daya Manusia dikarenakan SDM adalah salah satu faktor penting yang memiliki pengaruh besar terhadap kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan selain pengelolaan keuangan perusahaan, pelayanan, promosi dan pemasaran serta tingkat kualitas produk. PT. Kintetsu World Express Indonesia tentu memiliki citra perusahaan yang baik dimata pelanggannya, yang membuat PT. Kintetsu World Express Indonesia dapat di terima. Citra perusahaan dapat terlihat dari bagaimana prestasi kerja SDM yang dimilikinya. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan komitmen tinggi mendorong kinerja organisasi yang juga membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya.

Berikut data SDM di PT Kintetsu World Express Indonesia :

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Kintetsu World Express Indonesia Tahun 2020**

No	Unit	Jumlah Karyawan (orang)
1	Ocean Export	36
2	Ocean Import	29
3	Ocean Import HP	17
4	Sales Support Seafright	2
5	Accounting	2
6	IT	1
7	Trucking	8
8	HR & Admin	3
	Jumlah	98

Sumber : PT Kintetsu World Express Indonesia Tahun 2020

**Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT Kintetsu World Express Indonesia**

No	Bulan	JH	JK	JHK	Jumlah Absensi	Perentase Tingkat Absensi
		1	2	(1X2)		(3:JHK*100%)
1	Januari'19	19	57	1.083	32	2,95%
2	Februari	23	64	1.472	31	2,11%
3	Maret	19	65	1.235	38	3,08%
4	April	20	64	1.280	36	2,81%
5	Mei	20	65	1.300	30	2,31%
6	Juni	16	65	1.040	23	2,21%
7	Juli	20	67	1.340	35	2,61%
8	Agustus	23	66	1.518	33	2,17%
9	September	20	64	1.280	26	2,03%
10	Oktober	21	70	1.470	28	1,90%
11	November	24	64	1.536	29	1,89%
12	Desember	20	67	1.340	21	1,57%
13	Januari'20	22	69	1.518	29	1,91%
14	Februari	20	72	1.440	26	1,81%
15	Maret	21	82	1.722	16	0,93%
	Rata-rata					2,15%

Berdasarkan absensi karyawan PT Kintetsu World Express Indonesia, tabel tersebut berisi jumlah hari kerja, total hari kerja selama satu bulan, jumlah absensi selama satu bulan dan tingkat absensi PT Kintetsu World Express Indonesia sesuai dengan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah 8 jam per hari, dimulai dari pukul 08.00 hingga pukul 16.30 WIB, dipotong jam istirahat pukul 12.00-13.00.

Jumlah hari = Jumlah hari ketidakhadiran pegawai selama 1 bulan.

Jumlah hari kehadiran = Jumlah karyawan x Jumlah hari.

Persentase Tingkat Absensi =  $\frac{\text{Jumlah Absensi} \times 100\%}{\text{Jumlah hari kerja}}$

Tabel 1.2 di atas menunjukkan tingkat absensi pada bulan Januari 2019 sampai dengan Maret 2020. Keterangan tersebut memperlihatkan data absensi tertinggi terjadi pada bulan Maret 2019 yaitu sebesar 3,08% sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Maret 2020 sebesar 0.93%. Rata-rata tingkat persentase

absensi satu tahun terakhir yaitu 2,15%. Toleransi absensi yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan tidak hadir bekerja dikarenakan sakit atau izin perusahaan akan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang bolos agar karyawan tidak mengulangi dan melanggar aturan yang telah ada pada PT Kintetsu World Express Indonesia, Tabel tersebut berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, dimana semakin tinggi angka prosentase absensi karyawan, maka prestasi kerja karyawan semakin meningkat, begitupun sebaliknya, semakin rendah angka prosentase absensi karyawan maka prestasi kerja karyawan semakin menurun.

**Tabel 1.3 Kompensasi Karyawan PT Kintetsu World Express Indonesia.**

No	Unit	Jumlah	Pendidikan	Gaji	Tunjangan	Lembur
1	Ocean Export	36	S1	Rp3.250.000	Rp200.000	Rp340.000
2	Ocean Import	29	S1	Rp3.250.000	Rp200.000	Rp340.000
3	Ocean Import HP	17	S1	Rp3.250.000	Rp200.000	Rp340.000
4	Sales Support Seafright	2	SMA	Rp1.800.000	Rp150.000	Rp160.000
5	Accounting	2	D3	Rp3.250.000	Rp200.000	Rp340.000
6	Trucking	8	SMK	Rp2.850.000	Rp150.000	Rp160.000
7	IT	1	D3	Rp3.250.000	Rp200.000	Rp340.000
8	HR & ADMIN	3	S1	Rp3.250.000	Rp200.000	Rp340.000

Sumber : PT Kintetsu World Express tahun 2020

Dari tabel 1.3 Kompensasi karyawan PT Kintetsu World Express Indonesia dapat dilihat adanya selisih imbalan yang berbeda bergantung pada jenis pendidikannya.

Berdasarkan pemaparan yang terjadi dapat dijadikan permasalahan penelitian untuk mengetahui seberapa besar **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan PT. Kintetsu World Express Indonesia”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kintetsu World Express Indonesia ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

pada PT. Kintetsu World Express Indonesia?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kintetsu World Express Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kintetsu World Express Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Kintetsu World Express Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kintetsu World Express Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini memberikan kontribusi berupa pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi dan motivasi pada perusahaan-perusahaan yang ada di negara berkembang seperti Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi para pemimpin – pemimpin perusahaan dalam mengetahui kriteria apa saja yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Agar perusahaan dapat memberi keadilan pada karyawan yang sudah memberikan imbalan dalam suatu pekerjaan. Agar perusahaan selalu berkontribusi dalam memotivasi baik berbantuan material maupun non materila untuk pengembangan karir dan prestasi karyawan yang bekinerja tinggi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat kepada peneliti yaitu dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan berdasarkan permasalahan yang diteliti.