

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha yang perkembangannya semakin pesat dan kompetitif mendorong setiap perusahaan memacu karyawannya agar dapat bekerja dengan kinerja tinggi. Namun pada saat yang bersamaan pula perusahaan karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerjanya. Berbicara tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja. Seiring dengan itu masih banyak masyarakat menilai kinerja karyawan di Indonesia masih lebih rendah dari kinerja karyawan negara-negara tetangga.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor tersebut antara lain faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, *good corporate governance*, pola kepemimpinan dan kondisi kerja).

Masalah pencapaian profit perusahaan pada PT. Utama Raya Transporindo Jakarta sepanjang tahun 2018 (dalam triwulan) yang juga mengindikasikan masalah kinerja karyawan seperti Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1. Profit Perusahaan PT. Utama Raya Transporindo Tahun 2018

No	Bulan	Profit Perusahaan
1	Januari	858.273.775
	Februari	826.050.936
	Maret	1.103.615.430
2	April	747.419.857
	Mei	1.027.891.877
	Juni	1.304.349.300
3	Juli	846.944.594
	Agustus	598.654.158
	September	680.042.431
4	Oktober	513.882.000
	November	530.337.962
	Desember	766.806.290

Sumber PT. Utama Raya Transporindo (2018)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan profit perusahaan sepanjang tahun 2018 tidak stabil atau berfluktuasi yang juga mengindikasikan kinerja karyawan yang tidak stabil. Per triwulan pertama di tahun 2018 dapat dilihat pada bulan Januari profit perusahaan sebesar 858.273.775, di bulan Februari terjadi penurunan pada profit perusahaan sebesar 826.050.936, dan pada bulan maret terjadi peningkatan pada profit perusahaan sebesar 1.103.615.430, Berdasarkan data tersebut dapat dilihat dari bulan Januari – Februari terjadi penurunan yang cukup besar sebanyak 32.222.839, kemudian dari bulan Februari – Maret terjadinya peningkatan profit perusahaan sebesar 277.564.494 Triwulan kedua di tahun 2018, di bulan April terjadi penurunan profit perusahaan sebesar 356.195.573, di bulan Mei terjadi peningkatan pada profit perusahaan secara signifikan sebesar 280.412.020, dan pada bulan Juni profit perusahaan yang di dapatkan sebesar 1.304.349.300 Perbandingan yang terjadi dari bulan April – Mei terjadi peningkatan profit perusahaan sebesar 280.472.020 Kemudian pada bulan Mei – Juni terjadinya

peningkatan 276.457.423. Triwulan ketiga di tahun 2018, pada bulan Juli profit perusahaan sebesar 846.944.594 , di bulan Agustus profit perusahaan sebesar 598.654.158, pada bulan September profit perusahaan sebesar 680.042.431. Dilihat dari data profit perusahaan dari bulan Juli – Agustus terjadinya penurunan profit perusahaan sebesar 81.388.273 Kemudian data dari bulan Agustus – September terjadinya peningkatan profit perusahaan sebesar 81.388.273. Triwulan keempat di tahun 2018, pada bulan Oktober profit perusahaan sebesar 513.882.000, kemudian profit perusahaan pada bulan November sebesar 530.337.962, dan data di bulan Desember sebesar 766.806.290. Dilihat dari profit perusahaan dari bulan Oktober – November terjadinya peningkatan sebesar 16.455.962 Kemudian adanya peningkatan profit perusahaan yang terjadi pada bulan November – Desember sebesar 236.468.328.

Selain penjabaran profit, PT. Utama Raya Transporindo ini pun memiliki masalah mengenai kompensasi yang didalam nya mencakup tentang gaji, upah lembur dan insentif yang berdampak pada kinerja karyawan. Terdapat beberapa masalah yang terjadi, diantaranya yaitu , banyak karyawan yang mengeluh dikarenakan pembayaran gaji yang tidak tepat waktu tanggal pembayaran nya, yang seharusnya pembayaran di tanggal 27 setiap akhir bulan, tetapi terkadang Perusahaan ini menggaji karyawan nya mundur di tanggal yang telah ditentukan. Selain itu, Perusahaan ini juga terkadang hanya menjanjikan bonus yang pada kenyataannya bonus tersebut tidak di keluarkan untuk para karyawannya dengan alasan pendapatan Perusahaan mengalami penurunan yang sangat drastis.

Selain masalah kompensasi, di perusahaan ini juga terdapat beberapa karyawan yang mengeluh mengenai hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan para bawahan nya. Pimpinan tidak banyak mengetahui permasalahan-permasalahan apa saja yang sedang dialami oleh para bawahan nya, bawahan juga menganggap pimpinan kurang peduli atau kurang *respect* terhadap apa yang dialami oleh bawahan nya. Di kondisi ini pimpinan hanya menganggap apabila pekerjaan terselesaikan maka akan diberikan bonus, upah ataupun *reward*. Pimpinan tidak peduli mengenai apakah karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan atau apakah ada kendala yang terjadi saat proses kerja berlangsung. Pimpinan hanya menganggap bahwa tugas pokoknya adalah memberikan imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para karyawan di perusahaan tersebut.

Bukan hanya permasalahan mengenai kompensasi dan gaya kepemimpinan saja, tetapi PT. Utama Raya Transporindo juga memiliki masalah mengenai loyalitas kerja karyawan yang ada di dalam nya. Loyalitas karyawan di perusahaan ini juga menunjukkan adanya penurunan, kondisi ini dapat dilihat dari terdapat beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, misalnya seperti tidak menyelesaikan tugas atau pekerjaan nya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Alasannya adalah terlalu banyak pekerjaan yang diberikan sehingga tidak bisa diselesaikan sesuai dengan *deadline* yang ditentukan. Kondisi ini menunjukkan menurunnya tanggungjawab atas pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga sering terdapat beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan transaksional, kinerja karyawan, dan loyalitas kerja karyawan. Ferry Setiawan (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Menunjukkan hasil yang signifikan dimana variable kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang kepemimpinan transaksional sebelumnya pernah dilakukan oleh Irvan Hartanto (2014) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada CV. Timur Jaya yang hasilnya variable gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang pernah dilakukan oleh Ferry Moulana (2017) yang mengangkat judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable mediator motivasi kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang) yang hasilnya menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dengan adanya permasalahan ini banyak karyawan yang tidak memaksimalkan kinerjanya. Dan dengan adanya permasalahan ini pekerjaan karyawan banyak yang tidak terselesaikan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. Selain berdampak pada kinerja masalah ini juga berdampak pada loyalitas kerja karyawan yang mengakibatkan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan ini menjadi kurang baik.

Berdasarkan dari uraian di atas, penulis mempunyai keinginan yang kuat untuk meneliti **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Utama Raya Transporindo”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transaksional terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kinerja karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo ?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas kerja melalui kinerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo ?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional terhadap loyalitas kerja melalui kinerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dilakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung kepemimpinan transaksional terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung kinerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kinerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kinerja karyawan pada PT. Utama Raya Transporindo

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Ilmu Pengetahuan
Penelitian ini memberikan kontribusi berupa pemahaman mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada loyalitas kerja karyawan pada perusahaan-perusahaan yang ada di negara berkembang seperti Indonesia.
2. Bagi Regulator
Penelitian ini bermanfaat bagi para pemimpin – pemimpin perusahaan dalam mengetahui kriteria apa saja yang mempengaruhi kinerja serta loyalita karyawan di suatu perusahaan.
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.