

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Kartini Kartono (2010: 34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Martoyo (2007: 319) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Karyawan harus menerima hak-haknya sebagai karyawan yaitu imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajiban. Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya, salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena sangat penting sekali untuk suatu perusahaan menentukan sistem manajemen kompensasi seperti apa yang akan berlaku di perusahaannya

Menurut Lai (2011: 201) mendefinisikan secara luas bahwa motivasi sebagai atribut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai. Pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi bekerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah.

Menurut Chan (2010: 175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan

pekerjaan saat ini. Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumberdaya manusia yang handal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi

Wilayah Telkom Tasikmalaya (Witel) merupakan Telkom yang bergerak di bidang Telekomunikasi, juga merupakan Badan Usaha Milik Negara. Dalam melaksanakan kegiatan organisasi masih banyak tantangan yang harus dihadapi Wilayah Telkom Tasikmalaya dalam peningkatan kinerja karyawan bagian teknisi. Setiap karyawan teknisi harus di didik dan diarahkan serta dibina supaya lebih terampil, sehingga karyawan teknisi bisa mengerjakan tugas yang telah di berikan dengan maksimal mungkin.

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri untuk mempengaruhi bawahannya agar bawahan tersebut mengikuti intruksi dari pemimpin. Di Telkom Tasikmalaya pemberian kompensasi mampu membuat karyawan merasa dianggap dan membuat semangat bekerja. Pemimpin Telkom Tasikmalaya selalu memberi motivasi kepada karyawannya agar karyawan tersebut tetap semangat dan

solid dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan di Telkom Tasikmalaya sering dilakukan kepada karyawan bagian teknisi, agar karyawan teknisi tersebut mengembangkan kemampuan dan *skill* nya. Namun yang merupakan permasalahan di Telkom Tasikmalaya yaitu semangat kerja karyawan teknisi naik turun, karyawan teknisi sering mengeluh apabila ada kerjaan tambahan, mereka tidak inisiatif sendiri untuk mengerjakan pekerjaan tersebut harus menunggu intruksi dari pemimpin dan selalu mengharapkan uang tambahan, sedangkan di Telkom Tasikmalaya kerjanya kejar target jadi karyawan teknisi harus kerja tepat dan cepat.

Bedasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Tasikmalaya Bagian Teknisi**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini di identifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan pada wilayah Telkom Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada wilayah Telkom Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada wilayah Telkom Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan yang di lakukan oleh Wilayah Telkom Tasikmalaya.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada wilayah Telkom Tasikmalaya.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada wilayah Telkom Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai pihak:

#### **1. Penulis**

Di harapkan dapat menambah wawasan berpikir, memperluas pengetahuan dan pemahaman khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian teknisi.

#### **2. Kantor Wilayah Telkom Tasikmlaya**

Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bahan pemikiran dan informasi yang di perlukan perusahaan dalam pelaksanaan program gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian teknisi.

### 3. Guna Ilmiah

Di harapkan hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, yang berguna dan bermanfaat serta dapat di jadikan bahan sebagai tambahan referensi serta di jadikan bahan informasi bagi mahasiswa untuk mengetahui mengenai permasalahan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagain teknisi.

### 4. Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat di jadikan bahan kajian dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya bagi pihak yang ingin meneliti kembali mengenai masalah yang serupa.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Tempat Penelitian**

Penelitian di laksanakan di Wilayah Telkom Tasikamalaya (Tasikmalaya Ciamis, Banjar, Singaparna, Garut).

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini selama 11 bulan, yaitu mulai bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Oktober 2019.