

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Seiring jalannya waktu organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan sebagai landasan memperbaiki dan meningkatkan produktivitas pegawai. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa mendatang.

Membantu pegawai untuk mencapai tujuan karier merupakan kewajiban perusahaan, meskipun sesungguhnya tanggung jawab pencapaian karier menjadi tanggung jawab individu. Sebab, jika pegawai dapat mencapai tujuan kariernya, berarti perusahaan juga membantu meningkatkan kompetensi organisasi.

Untuk mewujudkan keseimbangan tersebut, maka hak dan kewajiban terpenuhi dari pemberian balas jasa salah satunya adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan dan kontribusi para pegawai terhadap tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan, namun kompensasi yang diberikan Bulog Sub Divre Lampung Tengah tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai.

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2011). Kompensasi berbentuk uang berarti kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan, kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi yang diberikan berupa barang kepada pegawai. Kompensasi terkait dengan kinerja pegawai dimana besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Dibyantoro dkk, 2014).

Selain kompensasi hal yang menjadi tumpuan lainnya adalah tentang *intelligence emotional* (kecerdasan emosional). Kekurangan kecerdasan emosional tampaknya hampir pasti mengundang kegagalan. Pada dasarnya kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai, menerima, mengelola, serta mengontrol emosi pada dirinya dengan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak

menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Kecerdasan emosional berperan penting dalam dunia pekerjaan seseorang. Kecerdasan emosional disini sering terganggu karena lingkungan atau suasana tempat kerja yang monoton dan rekan kerja yang terkadang berbeda pendapat. Dalam hal kecerdasan emosional setiap pegawai dituntut untuk berfikir secara lebih mendalam dan harus mampu mengendalikan emosinya disaat menghadapi permasalahan yang harus diselesaikan dalam organisasinya. Berarakan hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional juga memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai (Faaizin dan Kistyanto, 2013)

Peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan namun terkadang pengambilan keputusan seorang pemimpin yang secara sepihak tanpa mementingkan pendapat pegawai.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahannya, dengan memotivasi akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. sebagai contoh pemimpin akan memberikan sebuah penghargaan jenjang karir apabila pegawai rutin mengikuti kegiatan *workshop* (program pendidikan tunggal) yang diadakan perusahaan dan mengajarkan, memperkenalkan keterampilan praktis, teknis, atau ide-ide yang digunakan dalam bekerja dari apa yang mereka dapatkan dari mengikuti kegiatan workshop namun pada kenyataannya sering terjadi kurang perhatian seorang pemimpin dengan kondisi yang ada di dalam organisasi.

Bulog Sub Divre Lampung Tengah adalah salah satu lembaga BUMN yang memiliki tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dan melakukan stabilisasi harga beras. Yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas Bulog dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas, sehingga kinerja pegawai yang maksimal sangat dituntut dalam mencapai tujuan pokok tersebut.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari prasurvey yang dilakukan di Bulog Sub Divre Lampung Tengah diketahui data mengenai kinerja pegawai yang belum maksimal sebagaimana berikut:

Tabel 1. Ringkasan Kinerja Pegawai di Perum Bulog Sub Divre LampungTengah Tahun 2019-2020

No	Kelompok Pegawai	Kinerja Pegawai					
		Tahun 2019			Tahun 2020		
		Jml	Score	%	Jml	Score	%
1	Pegawai Tetap	12	194	75	12	192	74
2	Pegawai Kontrak	20	213	79	30	210	77

Sumber: Perum Bulog Sub Divre LampungTengah, 2020

Menurut pengamatan peneliti permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang kompensasi yang diterima terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, seperti fasilitas kantor yang mereka dapatkan dan tunjangan lainnya serta lingkungan atau suasana tempat kerja yang monoton dan pendapat rekan kerja yang kadang saling bertentangan mempengaruhi kecerdasan emosional yang berimbas pada kinerja pegawai yang menurun lalu mengenai gaya kepemimpinan, hal yang biasa ditemukan adalah pemimpin yang mengambil keputusan secara sepihak tanpa mementingkan pendapat pegawai atau orang lain di dalam suatu organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kecerdasan emosional, dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bulog Sub Divre Lampung Tengah yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan adanya temuan bahwa kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan, karena secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai pada Bulog Sub Divre Lampung Tengah sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Bulog Sub Divre Lampung Tengah”**

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya yaitu :

- a. Kurangnya kompensasi kepada para pegawai khususnya pada pegawai kontrak dan honorer yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai.
- b. Masih kurangnya kemampuan untuk mengontrol kecerdasan emosional para pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam organisasi.
- c. Pengambilan keputusan seorang pemimpin yang terkadang secara sepihak tanpa mementingkan pendapat pegawai.
- d. Kurangnya perhatian pemimpin dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada di dalam organisasi.
- e. Kurangnya perhatian terhadap masalah kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

### **2. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bulog Sub Divre Lampung Tengah ?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bulog Sub Divre Lampung Tengah ?
- c. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bulog Sub Divre Lampung Tengah ?
- d. Apakah kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bulog Sub Divre Lampung Tengah ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bulog Sub Divre Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bulog Sub Divre Lampung Tengah.
4. Untuk mengetahui kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Metro serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan emosional dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

###### **b. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pikiran sebagai masukan berupa informasi sebagai bahan dalam kegiatan evaluasi instansi untuk memperhatikan pegawai yang memiliki masalah pada kompensasinya, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

###### **c. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan untuk bahan literature bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sifat penelitian : Penelitian kuantitatif
2. Populasi Penelitian : seluruh pegawai di Bulog Sub Divre Lampung Tengah
3. Sampel Penelitian : Pegawai di Bulog Sub Divre Lampung Tengah yang berjumlah 30 responden.
4. Objek penelitian : kompensasi, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.
5. Tempat penelitian : Kegiatan penelitian ini dilakukan pada Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

### **F. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi ini digunakan ruang lingkup penelitian skripsi sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan Latar Belakang Penelitian, Identifikasi masalah dan Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II : KAJIAN LITERATUR**

Bab ini berisi tentang Kajian Literatur, Penelitian Relevan, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang Jenis Penelitian, Objek dan Lokasi Penelitian, Metode Penelitian (Operasional Variabel, Populasi dan Sampel), Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini dijabarkan mengenai hasil dari pengumpulan dan pengolahan data berupa gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan data dan saran

#### **DAFTAR LITERATUR**

#### **LAMPIRAN**