

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Di mana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Berg dan Baron (dalam Anikmah, 2008) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Selain faktor kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para Karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Saydam, 1996). Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan

seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif di PT Indometro surya andola cabang pekalongan hal tersebut tentu dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan, dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan Seorang pemimpin yang bertanggung jawab, bijaksana, mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, dan mengerti akan keinginan karyawan, masalah yang dihadapi karyawan. Di sisi lain tuntutan perusahaan terhadap pegawai juga harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Dengan Gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan diharapkan kinerja dari masing-masing pegawai meningkat.

Dalam konteks pelayanan konsumen, prioritas yang paling utama dari PT. Indometro Surya Andola cabang pekalongan tentunya bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan atau konsumen dengan harapan tidak terjadi komplain dikarenakan kebutuhan akan pelayanan telah terpenuhi dengan baik sehingga mereka merasa puas. Dalam hal ini peran dari para karyawan terutama yang berkaitan langsung dengan pelayanan sangat penting. Ketika pelanggan merasa puas karena telah dilayani dengan baik, maka secara tidak langsung kinerja para karyawan dapat dikatakan baik dan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan juga dapat dikatakan berhasil. Sebagai imbalan dari keberhasilan tersebut maka perlu diberi kompensasi yang adil dan layak dengan keberhasilan yang dicapai. Dengan demikian ketika hasil kerja mereka dihargai diharapkan para karyawan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja terutama yang berkaitan langsung dengan pelayanan.

Tabel 1. Data Karyawan Pt. Indometro Surya Andola cabang pekalongan

Kisaran Gaji Karyawan	Jumlah Karyawan
1.000.000 - 1.500.000	24
2.000.000 – 2.500.000	9
2.500.000 – 3.000.000	2
Total	35 karyawan

(Sumber : MSDM PT. Indo Metro Surya Andola cabang pekalongan, 2022)

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa sebagian karyawan PT. Indo metro surya andola cabang pekalongan belum menerima gaji standar UMK lampung timur.

UMK tingkat provinsi lampung timur tahun 2023 yakni sebesar 2.440.486, artinya kepuasan kerja sebagian karyawan belum sepenuhnya didapatkan . hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan kurangnya pemberian kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan diharapkan kinerja dari masing-masing pegawai meningkat.

Tabel 2. Data Target dan Realisasi Pt. Indometro Surya Andola cabang pekalongan

Bulan	Jumlah Barang	Jenis Produksi	Target 100%	Transaksi	Realisasi (%)
Januari	1600	<i>Peralatan Rumah Tangga, Fashion, Bangunan & Cat, food non food</i>	100%	790	93%
Februari	1532	<i>Peralatan Rumah Tangga, Fashion dan Bangunan & Cat, food non food</i>	100%	670	75%
Maret	1250	<i>Peralatan Rumah Tangga, Fashion dan Bangunan & Cat</i>	100%	500	50%
April	1200	<i>Peralatan Rumah Tangga, Fashion dan Bangunan & Cat</i>	100%	352	45%
Mei	1000	<i>Peralatan Rumah Tangga, & Fashion</i>	100%	210	25%

(Sumber : MSDM PT. Indo Metro Surya Andola cabang pekalongan, 2022)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase kenaikan dan penurunan produksi pada tahun 2022. Pada bulan Januari produksi menempati posisi

tetinggi yaitu sebesar 790 transaksi , lalu mengalami penurunan pada bulan Mei yaitu sebesar 210 transaksi disebabkan karena pengiriman barang sedikit terlambat. maka produksi belum sampai hasil yang optimal atau sesuai rencana dengan target kerja yang bisa dibilang tinggi.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam pelayanan yang mana perusahaan menginginkan perusahaannya dapat memaksimalkan dalam mendapatkan keuntungan. tentunya keuntungan tersebut tergantung kinerja para karyawan karna dengan adanya kinerja yang optimal, menunjukkan terpenuhinya standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan salah satunya yakni dengan hasil kerja seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Karena karyawan sendiri merupakan aset utama sebuah organisasi, maka harus dipelihat dengan baik. Dari penilaian kinerja terdapat masih adanya kurang optimalisasi kinerja karyawan sehingga diturunkannya rencana kerja perusahaan agar mereka bekerja sesuai standar operasional perusahaan itu sendiri disinilah pentingnya peran gaya kepemimpinan seorang pimpinan atau manejer dalam megarahkan keryawannya agar para karyawan tersebut dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini diperkuat tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kompensai terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Fenomena kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menunjukan kepuasan atau kata lain karyawan tersebut sudah sesuai dengan pekerjaan yang di bebaskan pihak perusahaan kepada mereka. Menyimpulkan bahwa dari kedua variabel tersebut yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terbukti signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan fenomena–fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening**"

B. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum maksimal

2. Pemberian Kompensasi sebagian karyawan masih belum memenuhi standar harapan karyawan yaitu sesuai UMR
3. Kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan
4. Masih adanya karyawan yang kurang optimal dalam melakukan pekerjaan sehingga masih ada pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan dengan tepat waktu
5. Kinerja karyawan pada PT. Indometro Surya Andola cabang Pekalongan belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan?
5. Bagaimana peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kompensasi dengan kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Indometro Surya Andola cabang pekalongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Indometro Surya Andola cabang pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Indometro Surya Andola cabang pekalongan.
4. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Pt. Indometro Surya Andola cabang pekalongan..
5. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kompensasi dengan kinerja karyawan pada Pt. Indometro Surya Andola cabang pekalongan.

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti, sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja yang nyata.
2. Manfaat bagi instansi, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan produktivitas pada pt.indometro surya andola untuk lebih maksimal lagi.
3. Manfaat bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Sifat Penelitian : Pengaruh
2. Subjek Penelitian : Karyawan
3. Objek Penelitian : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderasi
4. Tempat Penelitian : PT. Indo Metro Surya Andola Cabang Pekalongan
5. Waktu Penelitian : Tahun 2022

G. Sistematika Penulisan

BAB I : Berisikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II : Berisikan tentang kajian literatur, penelitian terdahulu, penelitian relevan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III : Berisikan tentang desain penelitian, tahap penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, teknik analisa data.

BAB VII : Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil penelitian.

BAB V : Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA
Lampiran-lampiran