

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 memberiksan 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. Kepemimpinan juga merupakan suatu unsur kunci dalam ke efektifan 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 fikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. 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.

Kinerja Karyawan bisa dilihat dari capaian kerjanya bisa dilihat ditabel, ditahun 2018 perusahaan mempunyai target 20.000 ekor ayam/tahunnya terealisasi 76% yaitu 15.200 ekor ayam/tahun dan karyawan yang bekerja sebanyak 47 orang, tahun 2019 perusahaan mempunyai target 24000 ayam/pertahun dan yang terealisasi 79% yaitu sebanyak 18.960 ekor ayam/tahun dan karyawan bertambah 48 orang , ditahun 2020 perusahaan mengalami penurunan permintaan pesanan dari konsumen karena adanya pandemi covid19,dimana perusahaan hanya memiliki target 19.000 ekor ayam/tahunnya yang hanya terealisasi 73% yaitu 13.870 ekor ayam/tahun karyawan hanya bertambah 1orang , ditahun 2021 mengalami peningkatan permintaan dari konsumen karena pandemi perlahan membaik,ditahun 2021 perusahaan mempunyai target 22000 ekor ayam/tahun dan terealisasi 85% yaitu sebanyak 18.700 ekor ayam/tahun an karyawan bertambah menjadi 55orang, dan ditahun 2022 perusahaan mempunyai target 25.000 ekor ayam/tahun dan terealisasi sebanyak 87% yaitu 21.750 ekor ayam/tahunnya dan karyawanpun bertambah menjadi 60 orang . Perusahaan yang tidak memenuhi target setiap tahunnya bukan berarti tidak mendapatkan keuntungan,perusahaan sudah mendapatkan keuntungan jika realisasi sudah mencapai 60% pertahunnya, jadi perusahaan sudah mendapatkan keuntungan lebih setiap tahunnya jika realisasi lebih dari 60%, keuntungan yang didapat perusahaan digunakan untuk menggaji karyawan dan untuk biaya operasional lainnya.

Hasil penelitian yang dilakukan menurut Nur Aeni Mattalata, Abdul Syukur (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di kecamatan bantaeng kabupaten bantaeng, dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sri Rustilah (2018),Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tenaga kontrak . Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berperan positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

CV. Aulia Madina yang berada di wilayah Desa Ratno Caton, Seputihraman merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemotongan ayam, sejak awal berdiri pada tahun 2016, menyediakan ayam fillet, kripik usus ayam, ceker ayam, ati dan ampela, sempol ayam. Perusahaan ini terletak di Desa Ratno Caton, Seputihraman, Lampung Tengah. Perusahaan ini menjadi Supplier yang akan dikirim ke Distributor yang kemudian di jual ke pasar-pasar yang ada di berbagai wilayah Lampung, Memberikan produk yang berkualitas demi menciptakan sandang pandang dan tentunya sehat dan halal untuk dikonsumsi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya harus memperhatikan kompensasi dan gaya kepemimpinan kepada karyawan dengan tujuan agar kualitas target dalam pekerjaan tercapai dengan maksimal. Pada kenyataannya masih ada hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan Pemimpin yang kurang mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu, selain itu ada karyawan yang berpendapat bahwa komunikasi antara pemimpin dan anggota kurang terbuka.

Karyawan akan memberikan kinerja yang baik dan mencapai hasil yang optimal apabila pemimpin memberikan komunikasi yang lebih baik kepada karyawan dan masuk dengan pola pikir karyawan tersebut.

Tabel 1. Data Karyawan dan Capaian Kinerja karyawan CV.Aulia Madina Desa Ratno Caton 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	
			Ekor	Persen%
2018	47 orang	20000 ayam/tahun	15.200	76%
2019	48 orang	24000 ayam/tahun	18.960	79%
2020	49 orang	19000 ayam/tahun	13.870	73%
2021	55 orang	22000 ayam/tahun	18.700	85%
2022	60 orang	25000 ayam/tahun	21.750	87%

(Sumber CV. Aulia Madina 2024) Data diolah

Namun dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja karyawan CV. Aulia Madina mengalami penurunan dan peningkatan, di tahun 2020 mengalami penurunan karena covid19. Dilihat realisasi masih jauh dari target yang ingin dicapai perusahaan. Dengan begitu karyawan dituntut untuk dapat

melakukan pekerjaannya secara optimal untuk mencapai target yang sudah ditentukan yaitu 100% . Dalam hal ini banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompensasi, Kompensasi salah satu yang berperan kedalam kinerja karyawan .

Fenomena yang terjadi pada karyawan Cv. Aulia Madina yakni kinerja karyawan yang belum memenuhi harapan perusahaan ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berperan dalam kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

” Peran Gaya Kepemimpinan Pada Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi”

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja karyawan di anggap masih belum mencapai target yang ditentukan perusahaan
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum maksimal kepada karyawan.
3. Kompensasi yang diterima karyawan masih belum sesuai dengan kinerja.
4. Hubungan kerja antara atasan dan karyawan di anggap masih kurang baik.
5. Dengan pemberian kompensasi yang belum sesuai mengakibatkan kinerja pada karyawan belum mencapai target.
6. Hubungan kerja antara atasan dan karyawan di anggap masih kurang baik.
7. Kurangnya gaya kepemimpinan yang diterapkan menyebabkan seorang karyawan tidak bisa memenuhi tugasnya sesuai standar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi suatu masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

6. Bagaimana peran kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan?
7. Bagaimana peran kepuasan kerja terhadap kompensasi dengan kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut

1. Untuk mengetahui Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Aulia Madina Ratno Caton
2. Untuk mengetahui Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Aulia Madina Ratno Caton
3. Untuk Mengetahui Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Aulia Madina Ratno Caton
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Aulia Madina Ratno Caton
5. Untuk Mengetahui Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Aulia Madina Ratno Caton
6. Untuk Mengetahui Apakah peran kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada CV. Aulia Madina Ratno Caton
7. Untuk mengetahui Apakah peran kepuasan kerja terhadap kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV. Aulia Madina Ratno Caton

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 CV. Aulia Madina 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. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penelusuran pembaca dalam tulisan ini, maka penulis akan memaparkan secara sistematis ke dalam bab dan uraian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Berisikan tentang kajian literatur, , penelitian relevan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN