

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal penting yang sangat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tidak dapat dipungkiri, bahwa peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan dalam organisasi dapat memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerja. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Vroom dalam jurnal Moeed Ahmad (2017, h 88) kinerja karyawan didasarkan pada faktor individual, yaitu *personality* (kepribadian), *skills* (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan), *experience* (pengalaman), dan *abilities* (kemampuan). Jika faktor individual tersebut tidak sepenuhnya dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan tidak meningkat dan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

Terdapat data absen selama enam bulan terakhir tahun 2017 dari Giant Hypermart Wisma Asri, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Absen Karyawan Giant Hypermart Wisma Asri
Bulan Juli – Desember 2017

No	Bulan	Sakit (jumlah absen)	Cuti (jumlah absen)	Jam Kerja Hilang	Persentase
				(jam kerja: 27.664 jam kerja per 133 orang)	
1	Juli	7	18	5.226 jam	18,79%
2	Agustus	10	13	4.788 jam	17,28%
3	September	10	12	4.736 jam	16,54%
4	Oktober	6	15	4.414 jam	15,78%
5	November	10	10	4.160 jam	14,03%
6	Desember	11	13	4.998 jam	18,04%

Sumber: Data Internal Giant Hypermart Wisma Asri

Data absensi diatas menunjukkan bahwa alasan karyawan tidak hadir lebih banyak karena cuti. Karyawan mendapatkan cuti sebanyak 12 hari setelah bekerja selama satu tahun di Giant Hypermart Wisma Asri. Apabila karyawan tidak hadir tanpa keterangan maka akan dianggap karyawan sudah mengambil jatah cuti mereka sebanyak satu hari. Sedangkan apabila karyawan tidak hadir karena sakit maka karyawan diwajibkan membawa surat dokter sebagai tanda bukti ketidakhadirannya. Berdasarkan data tersebut Manager HRD Giant Hypermart Wisma Asri menilai bahwa kinerja karyawan kurang memuaskan. Apabila persentase absen karyawan diantara 15% - 20%, terlebih lagi absen dikarenakan cuti atau tidak hadir tanpa keterangan, maka kinerja karyawan sudah harus diperhatikan dan di evaluasi karena ketidakhadiran karyawan berdampak pada operasional Giant Hypermarket Wisma Asri.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan dan kompensasi. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Pemimpin juga harus perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Kompensasi hendaknya ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Gaya kepemimpinan dan kompensasi memberikan kekuatan bagi karyawan untuk bersama-sama memberikan yang terbaik dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam proses kerja disuatu perusahaan, sehingga karyawan lebih semangat dalam melaksanakan

tugasnya secara optimal, maka penulis pun tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Giant Hypermart Wisma Asri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Giant Hypermart Wisma Asri?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Giant Hypermart Wisma Asri?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Giant Hypermart Wisma Asri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Giant Hypermart Wisma Asri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Giant Hypermart Wisma Asri.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Giant Hypermart Wisma Asri.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian ini. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi tambahan bagi Giant Hypermart Wisma Asri terutama dalam hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Giant Hypermart Wisma Asri.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan referensi universitas khususnya pada fakultas ekonomi yang berguna sebagai informasi untuk bahan acuan atau perbandingan penelitian yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memahami tentang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Ruang lingkup permasalahan membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Giant Hypermart Wisma Asri. Namun dikarenakan penulis memiliki keterbatasan kemampuan maka penulis membatasi masalah-masalah hanya pada gaya kepemimpinan dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan Giant Hypermart Wisma Asri.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 (lima) bab, yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang menjelaskan tentang fenomena masalah yang terjadi yang akan dibahas dalam

penelitian. Rumusan masalah berisi mengenai pernyataan tentang keadaan, fenomena dan konsep yang memerlukan jawaban melalui penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian merupakan hal yang diharapkan dapat dicapai mengacu pada latar belakang masalah dan perumusan masalah. Batasan masalah diperlukan agar lebih terarahnya penelitian ini. Pada bagian terakhir bab ini yaitu sistem penulisan, diuraikan mengenai ringkasan materi yang akan dibahas pada setiap bab yang ada dalam skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang literatur-literatur yang mendasari penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam menganalisis selama proses penelitian. Selain itu didalam bab ini berisi pula tentang penelitian terdahulu yang merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Kerangka pemikiran adalah skema yang dibuat untuk menjelaskan secara singkat permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis adalah pernyataan yang disimpulkan, serta merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian.

BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang digunakan dalam penelitian. Berisi tentang desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, model konseptual dan definisi operasioal variabel, serta metode pengambilan sampel serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian yang berisi penjelasan singkat objek yang digunakan dalam penelitian. Analisis data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk

yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan diinterpretasikan meliputi deskripsi objek penelitian, analisis penelitian, serta analisis data dan pembahasan. Hasil penelitian mengungkapkan interpretasi untuk memaknai implikasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab terakhir dari skripsi ini yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan implikasi manajerial. Implikasi manajerial diharapkan dapat berguna bagi objek penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

