

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kanmo Group berdiri sebagai turunan dari K. Aloomall Group yang lebih besar, didirikan di Indonesia pada tahun 1940-an. Grup besar ini berkembang di seluruh Indonesia dengan fokus pada perdagangan, real estat, dan pasar keuangan. Perkembangan bisnis ritel di Indonesia dapat dikatakan cukup pesat akhir-akhir ini, terutama ritel modern dalam semua variasi jenisnya. Evolusi yang dialami bisnis ritel selama ini tidak sepenuhnya tanpa masalah. Banyaknya pelaku bisnis ritel membuat persaingan menjadi sangat ketat. Peritel besar, terutama perusahaan asing, semakin gencar melakukan ekspansi bisnis di Indonesia. Pengecer modern kecil dan pengecer tradisional berada pada posisi yang kurang menguntungkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena kinerja karyawan merupakan salah satu penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berikut ini adalah hasil dari pra survey kinerja PT. Kanmo retail group.

Pernyataan	Hasil		
	Ya	Tidak	Jumlah Sample
Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	16 (45,7%)	19 (54,3%)	35
Saya memahami tugas yang diberikan perusahaan	20 (57,1%)	15 (42,9)	35
Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisien	22 (62,9%)	13 (37,1%)	35
Saya berusaha berkeja lebih keras dari sebelumnya	16 (45,7%)	19 (54,3)	35
Saya dapat bekerja denga team	23 (65,7%)	12 (35,3%)	35
Jumlah	97 (55,4%)	78 (44,6%)	175

(sumber data: hasil pra survey oleh peneliti)

Table 1. 1

Hasil Pra Survey kinerja karyawan pada karyawan PT. Kanmo retail group

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, bahwa hasil prasurvey menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Kanmo retail group ialah terdapat fenomena mengenai kinerja karyawan, yaitu dari hasil pra survey sebesar 55,4 % menyatakan ya dan sebesar 44,6% menyatakan tidak pada pernyataan yang diajukan.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang Indikator Kinerja karyawan PT. Kanmo retail group menunjukkan terdapat fenomena atau masalah mengenai kinerja karyawan, seperti masih banyaknya karyawan yang tidak bisa mencapai target yang telah di tentukan perusahaan, berusaha berkeja lebih keras dari sebelumnya, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Dengan adanya fenomena atau masalah kinerja karyawan pada PT. Kanmo retail group sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian.

Menurut Hasibuan (2000: 170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan atau manajer dapat berpengaruh terhadap karyawan, karena seorang pimpinan dapat mempengaruhi karyawannya dengan memberikan pengarahan dan dukungan sehingga menimbulkan motivasi kerja, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang secara langsung meningkatkan kinerja karyawan

Berikut adalah hasil dari pra survey gaya kepemimpinan pada PT. Kanmo retail group

Pernyataan	Hasil		
	Ya	Tidak	Jumlah sample
Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika	20 (57,1%)	15 (42,9%)	35

bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yangterkait dengan pekerjaan			
Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	21 (60%)	14 (40%)	35
Pemimpin ditempat saya bekerja selaluberusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	12 (34,3%)	23 (65,7%)	35
Pimpinan selalu memberikan arahan yang baik dan terbuka dalam menerima kritik dan saran	11 (31,4%)	24 (68,6%)	35
Semua keputusan ada ditangan pemimpin	17 (48,6%)	18 (51,4%)	35
Jumlah	81 (46,3%)	94 (53,7%)	175

(sumber data: hasil pra survey oleh peneliti)

Table 1. 2

Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan di PT. Kanmo retail group

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, bahwa hasil prasurvey menunjukkan bahwa gaya kepemimpina di PT. Kanmo retail group ialah terdapat fenomena mengenai gaya kepemimpinan, yaitu dari hasil pra survey sebesar 46,3 % menyatakan ya dan sebesar 53,7% menyatakan tidak pada pernyataan yang diajukan.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang Indikator gaya kepemimpinan PT. Kanmo retail group menunjukkan terdapat fenomena atau masalah mengenai gaya kepemimpinan, seperti masih tidak setuju dengan pernyataan pemimpin ditempat saya bekerja selaluberusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka, pimpinan selalu memberikan arahan yang baik dan terbuka dalam menerima kritik dan saran semua keputusan ada ditangan pemimpin, yang

pada akhirnya dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja, karena tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan karena pemimpinlah yang akan membuat alur menjadi jalan untuk para karyawannya bersama menuju tujuan perusahaan. Dengan cara meningkatkan ikatan yang baik antar pemimpin dan bawahannya. Dengan adanya fenomena atau masalah gaya kepemimpinan pada PT. Kanmo retail group sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian.

Perusahaan menawarkan kompensasi karyawan untuk tujuan tertentu. Ini termasuk menghargai prestasi karyawan, memastikan gaji karyawan adil, mempertahankan atau mengurangi pergantian karyawan, memperoleh karyawan berkualitas, mengendalikan biaya, dan mematuhi peraturan. Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi gaji, semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut adalah hasil dari pra survey kompensasi pada PT. Kanmo retail group

Pernyataan	Hasil		
	Ya	Tidak	Jumlah Sample
Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	16 (45,7%)	19 (54,3%)	35
Saya memahami tugas yang diberikan perusahaan	20 (57,1%)	15 (42,9)	35
Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisien	22 (62,9%)	13 (37,1%)	35
Saya berusaha berkeja lebih keras dari sebelumnya	16 (45,7%)	19 (54,3)	35
Saya dapat bekerja denga team	23 (65,7%)	12 (35,3%)	35
Jumlah	97 (55,4%)	78 (44,6%)	175

(sumber data: hasil pra survey oleh peneliti)

Table 1. 3

Hasil Pra Survey Kompensasi Kerja Karyawan PT. Kanmo Retail Group

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, bahwa hasil prasurvey menunjukkan bahwa kompensasi di PT. Kanmo retail group ialah terdapat fenomena menegenai kompensasi, yaitu dari hasil pra survey sebesar 55,4 % menyatakan ya dan sebesar 44,6% menyatakan tidak pada pernyataan yang diajukan

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang Indikator kompensasi PT. Kanmo retail group menunjukkan terdapat fenomena atau masalah mengenai kompensasi, seperti masih tidak setuju dengan dari seluruh penjelasan hasil prasurvey maka dapat di simpulkan bahwa terdapat masalah atau venomena dari variable kompensasi pada PT. Kanmo retail group masih banyak sekali yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian.

Hal seperti ini harus di netralisirkan karna kompensasi adalah hal yang sangat sensitive yang dapat menimbulkan kecemburuan social. Perusahaan membayar karyawan mereka untuk tujuan tertentu. Ini termasuk menghargai prestasi karyawan, memastikan gaji karyawan adil, mempertahankan atau mengurangi pergantian karyawan, memperoleh karyawan berkualitas, mengendalikan biaya, dan mematuhi peraturan. Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi gaji, semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pernyataan	Hasil		
	Ya	Tidak	Jumlah Sample
Saya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	19 (54,3%)	16 (45,7%)	35
Saya puas dengan peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan	8 (22,9%)	27 (77,1%)	35
Saya puas dengan fasilitas yang di berikan oleh perusahaan cukup baik	12 (34,3%)	23 (65,7%)	35
Saya senang dengan atasan saya yang telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada kesulitan dalam bekerja	17 (48,6%)	18 (51,4%)	35
Saya puas dengan gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan	12 (34,3%)	23 (65,7%)	35
Jumlah	68 (38,9%)	107 (61,1%)	175

Table 1. 4

Hasil Pra Survey kepuasan kerja pada karyawan PT. Kanmo Retail Group

Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari banyaknya angka absensi dan banyaknya karyawan yang tidak masuk perusahaan tepat waktu. Semakin banyak karyawan yang absen di perusahaan, semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Kanmo Retail Group bahwa kemungkinan variable gaya kepemimpinan dan kompensasi berdasarkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Kanmo Retail Group dengan judul

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KANMO RETAIL GROUP”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pt. Kanmo retail group?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pt. Kanmo retail group?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt. Kanmo retail group?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. Kanmo retail group?
5. Apakah terjadi adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Kanmo retail group?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pt. Kanmo retail group?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pt. Kanmo retail group?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dimaksudkan oleh peneliti berkaitan pada masalah yang telah diuraikan dilatar belakang tersebut antara lain :

- a. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, PT. Kanmo Retail Group
- b. Mengidentifikasi dan menganalisis dampak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kanmo Retail Group
- c. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kanmo Retail Group
- d. Mengidentifikasi dan menganalisis dampak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kanmo Retail Group
- e. Mengidentifikasi dan menganalisis dampak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kanmo Retail Group
- f. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh tidak langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Kanmo Retail Group
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, PT. Kanmo Retail Group

2) Kegunaan Penelitian

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai koreksi dan masukan bagi perusahaan untuk lebih mengembangkan kualitas sumber daya manusia, termasuk upaya peningkatan kinerja karyawan.

b. Untuk penulis

Dengan melakukan penelitian yang berkaitan dengan judul ini, penulis menambah wawasan ke depan terkait fenomena permasalahan yang terjadi di perusahaan seperti kinerja yang menurun, indikator gaya kepemimpinan dan kompensasi yang buruk dalam suatu perusahaan yang dapat menjadi dampak dari penurunan kualitas kinerja perusahaan.

c. Untuk universitas

Penelitian ini dapat menjadi jembatan untuk menambah sumber pengetahuan khususnya bagi mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri, yang dapat dijadikan bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian terkait dengan judul penelitian ini.

