

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap perusahaan karena membantu untuk mencapai tujuan perusahaan sekaligus membantu perusahaan untuk tumbuh dan sukses. Seperti halnya kemajuan teknologi semakin penting saat ini dalam membangun perusahaan, peran sumber daya manusia di harapkan perusahaan dalam hal bersaing dalam nasional maupun internasional maka penting untuk diperhatikan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan menguntungkan, sumber daya manusia mempunyai segala inspirasi dan inovasi yang berbeda yang akan mewujudkan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika sebuah perusahaan melakukan aktivitasnya, baik dalam perdagangan, industri atau jasa, ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan lingkungan yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara maksimal terutama dalam hal kinerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memusatkan perhatian pada sumber daya manusianya agar dapat menumbuhkan perusahaan dan meningkatkan hasil kerjanya.

Terdapat sebagian metode yang bisa ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil yang akan berpengaruh terhadap motivasi dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan menjadi salah satu yang mencerminkan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai standar perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi hambatan dalam perusahaan apabila tidak segera diperbaiki. PT. Karunia Jaya Global sangat berharap sumber daya manusianya memiliki kinerja yang lebih tinggi, karena semakin banyak karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

PT. Karunia Jaya Global merupakan usaha yang bergerak dibidang pembuatan custom mobil truck (MMU), custom mobil truck (ANFO) serta perawatan agar dapat beroperasi secara maksimal, penyediaan jasa servis overhaul mesin genset, *Hydraulic – Pneumatics System, Fabrication & Electrical*. Menurut penelitian yang di dapatkan PT. Karunia Jaya Global terjadinya penurunan kinerja yang dialami pada karyawan yang menjadi faktor

utama masalah dalam perusahaan tersebut. Masalah tingkat kinerja karyawan yang terjadi di PT. Karunia Jaya Global dapat dilihat dari peningkatan dan penurunan target dan pendapatan selama satu tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Target dan Pendapatan PT. Karunia Jaya Global

No	Bulan	Target	Pendapatan	Persentase
1	Mar-22	Rp 5.240.850.000	Rp 5.410.120.000	103%
2	Apr-22	Rp 5.240.850.000	Rp 5.220.150.000	99%
3	Mei-22	Rp 6.123.760.000	Rp 5.300.300.000	87%
4	Jun-22	Rp 6.123.760.000	Rp 5.878.280.000	96%
5	Jul-22	Rp 6.123.760.000	Rp 5.783.180.000	94%
6	Agu-22	Rp 6.123.760.000	Rp 6.470.340.000	106%
7	Sep-22	Rp 6.233.240.000	Rp 5.120.220.000	82%
8	Okt-22	Rp 6.233.240.000	Rp 5.980.285.000	96%
9	Nov-22	Rp 6.233.240.000	Rp 6.120.780.000	98%
10	Des-22	Rp 6.233.240.000	Rp 5.852.240.000	94%
11	Jan-23	Rp 6.233.240.000	Rp 5.680.460.000	91%
12	Feb-23	Rp 6.233.240.000	Rp 5.806.240.000	93%

Sumber: Laporan Sumber Data PT. Karunia Jaya Global

Berdasarkan Tabel 1.1 merupakan data target dan pendapatan di PT. Karunia Jaya Global dalam satu tahun terakhir dimulai dari 2022 Maret hingga 2023 Februari. Jika dilihat pendapatan dan target mengalami peningkatan dan penurunan yang terjadi setiap bulannya yang dihasilkan oleh karyawan maka dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan di perusahaan yang berpengaruh pada hasil kerja karyawan PT. Karunia Jaya Global.

Selanjutnya peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian guna untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi sehingga hasil kerja pada PT. Karunia Jaya Global mengalami penurunan hasil kerja.

Tabel 1. 2 Pra Survey Penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

No	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	Hasil
1	Kompensasi	6
2	Gaya Kepemimpinan	7
3	Displin Kerja	1
4	Komunikasi	-
5	Kompentensi	1
6	Lingkungan Kerja	1
7	Motivasi Kerja	4
8	Kepuasan Kerja	-
	Total	20

Sumber: diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.2 yang merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pra penelitian dengan hasil faktor kompensasi sebanyak 6, gaya kepemimpinan 7, disiplin kerja 1, kompetensi 1, lingkungan kerja 1, motivasi kerja 4. Peneliti memperoleh bahwa faktor faktor yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Karunia Jaya Global yaitu yang pertama Gaya Kepemimpinan, yang kedua Kompensasi dan ketiga Motivasi Kerja yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Didalam perusahaan, peran pemimpin sangat penting. Seorang pemimpin harus bisa mengarahkan dan menggerakkan karyawan dengan sebaik mungkin dengan cara melakukan pembagian kerja. Baik buruk koordinasi yang dilakukan oleh perusahaan tergantung kualitas pemimpin dimana kualitas pemimpin tergantung pada tepat atau tidaknya keputusan dan kebijakan yang diambil. Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan karena untuk merealisasikan tujuan. Perusahaan harus

menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Berikut ini akan menampilkan hasil dari pra survey tentang gaya kepemimpinan.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pemimpin saya dapat menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan.	9	11
2	Pemimpin bijaksana dalam mengambil sebuah keputusan.	11	9
3	Pemimpin saya telah memberikan arahan kerja dengan baik.	10	10
4	Pemimpin dapat berbaur dengan para karyawan.	6	14
5	Pemimpin memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan	12	8

Sumber: diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.3 yang merupakan hasil dari kuesioner pra survey gaya kepemimpinan terdapat fenomena permasalahan yang didapat dari pernyataan-pernyataan diatas bahwa pernyataan 1 dengan jawaban Ya sebanyak 9 dan Tidak sebanyak 11, pernyataan 2 dengan jawaban Ya sebanyak 11 dan Tidak sebanyak 9, pernyataan 3 dengan jawaban Ya sebanyak 10 dan Tidak sebanyak 10, pernyataan 4 dengan jawaban Ya sebanyak 6 dan Tidak sebanyak 14, pernyataan 5 dengan jawaban Ya sebanyak 12 dan Tidak sebanyak 8. Menurut hasil yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau

fenomena yang terjadi di PT. Karunia Jaya Global. Gaya kepemimpinan pada perusahaan ini tidak seperti yang diharapkan karyawan karena pemimpin tidak bisa menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan, pemimpin tidak bijaksana dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin tidak memberikan arahan kerja dengan baik, pemimpin tidak dapat berbaur dengan para karyawan, pemimpin tidak memberikan arahan yang spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Tidak hanya gaya kepemimpinan, kompensasi juga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam berkerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, tunjangan serta penghargaan akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan, karena karyawan akan termotivasi oleh kompensasi yang telah diterimanya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dan tidak memuaskan karyawan maka prestasi, produktivitas, serta kinerja karyawan akan menurun. Berikut ini akan menampilkan hasil dari pra survey tentang kompensasi.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar.	13	7
2	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan pengalaman lamanya kerja karyawan.	14	6
3	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai.	10	10
4	Perusahaan memberikan uang makan.	5	15
5	Perusahaan memberikan asuransi.	8	12

Sumber: diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.4, merupakan tabel hasil dari kuesioner pra survey pada variabel Kompensasi (X_2) terdapat beberapa pernyataan diatas bahwa pernyataan 1 dengan jawaban Ya sebanyak 13 dan Tidak sebanyak 7, pernyataan 2 dengan Ya sebanyak 14 dan Tidak sebanyak 6, pernyataan 3 dengan jawaban Ya sebanyak 10 dan Tidak sebanyak 10, pernyataan 4 dengan jawaban Ya sebanyak 5 dan Tidak sebanyak 15, pernyataan 5 dengan jawaban Ya sebanyak 8 dan Tidak sebanyak 12. Menurut hasil yang didapat bahwa PT. Karunia Jaya Global terjadi masalah dalam kompensasi yang diberikan karena gaji yang diterima tidak memenuhi kebutuhan dasar, gaji pokok yang diterima tidak sesuai dengan pengalaman kerja karyawan, insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai, perusahaan tidak memberikan uang makan, perusahaan tidak memberikan asuransi sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Tidak hanya kompensasi, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya karena motivasi kerja merupakan tindakan atau dorongan yang

berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, berikut ini akan menampilkan hasil dari pra survey tentang motivasi kerja.

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survey Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja.	13	7
2	Jaminan Kesehatan dari perusahaan membuat saya tenang dalam bekerja.	11	9
3	Mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi target.	6	14
4	Saya merasa pimpinan diperusahaan kurang memotivasi.	12	8
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.	10	10

Sumber: diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.5 hasil penyebaran kuesioner pra survey variable motivasi kerja terdapat hasil dari beberapa pernyataan, pernyataan 1 dengan jawaban Ya sebanyak 13 dan Tidak sebanyak 7, pernyataan 2 dengan jawaban Ya sebanyak 11 dan Tidak sebanyak 9, pernyataan 3 dengan jawaban Ya sebanyak 6 dan Tidak sebanyak 14, pernyataan 4 dengan jawaban Ya sebanyak 12 dan Tidak sebanyak 8, pernyataan 5 dengan jawaban Ya sebanyak 10 dan Tidak 10. Dari hasil yang didapatkan dapat menyimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena variable motivasi kerja pada PT. Karunia Jaya Global karena kompensasi yang diberikan perusahaan tidak membuat karyawan termotivasi untuk bekerja, jaminan kesehatan tidak membuat karyawan tenang dalam bekerja, tidak mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi target, karyawan merasa pemimpin kurang memotivasi,

karyawan tidak memiliki hubungan baik dengan atasan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Disamping terdapat fenomena yang diatas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukakn Nuraeni S (2019) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Sayu Titah Nabila dkk (2020) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Ni Luh Indah Armantari dkk (2021) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Siti Hasanah dkk (2021) kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Abdul Majid (2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Erwin dkk (2019) motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PT. KARUNIA JAYA GLOBAL”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja PT. Karunia Jaya Global?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja PT. Karunia Jaya Global?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Jaya Global?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Jaya Global?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Jaya Global?
6. Apakah Gaya Kepemimpin berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada PT. Karunia Jaya Global?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Karunia Jaya Global?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. **Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:**

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi Kerja PT. Karunia Jaya Global.
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PT. Karunia Jaya Global.
- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Jaya Global.
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Jaya Global.
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Jaya Global.
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Karunia Jaya Global.
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada PT. Karunia Jaya Global.

2. **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi sekaligus Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi sekaligus Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan Penelitian untuk menambah wawasan dalam bidang SDM khususnya dan juga ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi.

d. Bagi Pihak Lain

Diharapkan mampu menjadi referensi ataupun gambaran untuk menjalankan penelitian berikutnya.

