

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada situasi dan kondisi yang terjadi saat ini, sektor kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Setiap pemimpin harus meningkatkan cara mengelola para karyawannya agar perusahaan tetap bisa bersaing dengan kompetitor-kompetitor yang ada.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang dimaksud kualitas disini adalah ketelitian dan ketuntasan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud dengan kuantitas disini adalah berapa banyak pekerjaan yang mampu dituntaskan oleh karyawan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017 : 67).

PT TFG TRAVELING ASIA didirikan pada tahun 2012 TFG adalah salah satu merek usaha lokal asal Surabaya yang saat ini sudah memasarkan produknya hingga Singapura, Malaysia, dan Thailand. Edwin Yani Widjaja, pemilik dan pendiri TFG (TAYLOR FINE GOODS) memulai usahanya di bidang tas dan tali kamera. awalnya memilih berbisnis tas dan strap untuk kamera karena di Indonesia belum ada produk yang murah dengan kualitas bagus. Saat itu, yang ada produk impor dengan harga yang sangat mahal karena fotografi belum sepopuler saat ini.

TFG menjalin kerja sama penjualan dengan para raksasa retail seperti Carrefour, Gramedia, dan Ramayana. Untuk memenuhi kebutuhan produksi, jumlah karyawan pun bertambah, kini terdapat 50 karyawan yang di tempat produksi TFG yang tersebar di Gresik, Surabaya, Sidoarjo, dan Mojokerto. Bagi Edwin, faktor sumber daya manusia merupakan aset penting, sekaligus menjadi tantangan tersendiri yang akan menentukan maju tidaknya sebuah perusahaan. Selain itu, salah satu kunci sukses yang selalu dipegang adalah menetapkan target yang tinggi. Dengan target, kerangka berpikir seorang pengusaha dan perusahaan akan lebih fokus mencapai tujuan.

Sebagai salah satu faktor penunjang kemajuan dari sebuah perusahaan, perusahaan harus benar-benar memperhatikan sektor kinerja karyawannya. Tentu tidak mudah untuk meningkatkan sektor kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia yang mempuni akan mendorong sebuah perusahaan untuk lebih maju, oleh karena itu dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik untuk menunjangnya. Seperti memberikan pelatihan dan juga balas jasa yang layak dan

memadai kepada personalia atas kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan, fasilitas kerja yang mendukung penuh aktivitas pekerjaan para karyawan, dengan terpenuhinya kebutuhan kerja karyawan maka kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui data pra survey yang peneliti lakukan, dapat dilihat bahwa adanya fenomena yang terjadi pada PT TFG TRAVELING ASIA sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Hasil Prasurvey Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya Bertanggung Jawab Pada Hasil Kerja Saya.	30 Orang	0 Orang
2	Saya Selalu Menjaga Sarana Dan Prasarana Yang Digunakan Dalam Bekerja.	28 Orang	2 orang
3	Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.	20 Orang	10 Orang
4	Saya Mengerjakan Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saya Dengan Teliti.	28 Orang	2 Orang
5	Saya Selalu Melakukan Koordinasi Dengan Rekan Kerja Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.	21 Orang	9 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Kinerja merupakan salah satu faktor penting yang harus *diperhatikan* oleh sebuah perusahaan karena kinerja dapat menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan, dengan peranan MSDM yang baik maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik dan tentunya dapat meningkatkan tingkat keberhasilan sebuah perusahaan.

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra survey Kinerja Karyawan yang telah dilakukan di PT TFG TRAVELING ASIA, untuk pernyataan yang pertama yaitu “Saya Bertanggung Jawab Pada Hasil Kerja Saya”, karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 30 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 0 orang dari jumlah sampel 30 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa kinerja karyawan pada PT TFG TRAVELING ASIA adalah mampu bertanggung jawab dengan apa yang di kerjakan.

Pernyataan yang kedua yaitu “Saya Selalu Menjaga Sarana Dan Prasarana Yang Digunakan Dalam Bekerja”, karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 28 orang, sedangkan yang “Tidak” berjumlah 2 orang dari jumlah sampel 30 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa pemimpin pada PT TFG TAVELING ASIA masih adanya karyawan yang belum memperhatikan dan bertanggung jawab dengan sarana dan prasarana perusahaan.

Pernyataan yang ketiga yaitu “Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”, karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 20 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 10 orang dari jumlah sampel 30 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih tidak bisa mengatur waktunya dengan baik, karena masih adanya keterlambatan dalam pengerjaan tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Pernyataan yang keempat yaitu “Saya Mengerjakan Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saya Dengan Teliti”, karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 28 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 2 orang dari jumlah sampel 30 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa dua dari tiga puluh karyawan yang bekerja pada PT tersebut masih belum memiliki ketelitian dalam pengerjaan tugas dan tanggung jawabnya.

Pernyataan yang terakhir yaitu “Saya Selalu Melakukan Koordinasi Dengan Rekan Kerja Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”, karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 21 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 9 orang dari jumlah sampel 30 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa komunikasi pada anggota PT tersebut masih tergolong minim. Di karenakan masih adanya karyawan yang tidak melakukan kerja sama dengan antar karyawan lainnya dengan baik

Tabel 1. 2 Hasil Prasurvey Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pemimpin Saya Dapat Menyelesaikan Konflik Yang Terjadi Antar Karyawan.	16 Orang	14 Orang
2	Pemimpin Saya Bijaksana Dalam Mengambil Sebuah Keputusan.	19 Orang	11 Orang
3	Pemimpin Saya Memberitahukan Dengan Jelas Apa Yang Harus Saya Kerjakan.	18 Orang	12 Orang
4	Pemimpin Saya Dapat Berbaur Dengan Para Karyawan.	18 Orang	12 Orang
5	Pemimpin Memberikan Arahan Secara Spesifik Kapan Pekerjaan Harus Diselesaikan.	13 Orang	17 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal itu dapat dikatakan karena dalam sebuah organisasi profit ataupun organisasi non-profit. Kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting, disamping peranannya untuk mengambil keputusan, peranan kepemimpinan juga sangat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan juga kondusif serta mampu berbaur dengan para karyawan guna menciptakan kenyamanan kerja bagi setiap karyawan. Kepemimpinan yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah

kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memperdayakan sumber daya manusianya secara optimal, dengan begitu gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survey Gaya Kepemimpinan yang telah dilakukan di PT TFG TRAVELING ASIA, untuk pernyataan yang pertama yaitu “Pemimpin Saya Dapat Menyelesaikan Konflik Yang Terjadi Antar Karyawan”, karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 16 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 14 orang dari jumlah sampel 30 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa kurangnya keharmonisan dan interaksi antara karyawan dan pimpinan di perusahaan.

Pernyataan yang kedua yaitu “Pemimpin Saya Bijaksana Dalam Mengambil Sebuah Keputusan”, karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 19 orang, sedangkan yang “Tidak” berjumlah 11 orang dari jumlah sampel 30 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa pimpinan perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan pendapat dan cenderung membuat keputusan sendiri.

Pernyataan yang ketiga yaitu “Pemimpin Saya Memberitahukan Dengan Jelas Apa Yang Harus Saya Kerjakan”, karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 18 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 12 orang dari jumlah sampel 30 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa masih ada yang merasa kurang jelasnya perintah tentang pekerjaan yang harus dikerjakan.

Pernyataan yang keempat yaitu “Pemimpin Saya Dapat Berbaur Dengan Para Karyawan”, karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 18 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 12 orang dari jumlah sampel 30 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa masih ada yang merasa belum bisa berbaur dengan pimpinan.

Pernyataan yang terakhir yaitu “Pemimpin Memberikan Arahan Secara Spesifik Kapan Pekerjaan Harus Diselesaikan”, karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 13 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 17 orang dari jumlah sampel 30 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa masih ada beberapa karyawan yang merasa kurangnya arahan dari pemimpin mereka.

Tabel 1. 3 Hasil Prasurvey Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar	3 Orang	27 Orang
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman lamanya kerja karyawan	8 Orang	22 Orang
3	Perusahaan memberikan uang makan untuk karyawan	5 Orang	25 Orang
4	Insetif yang diberikan perusahaan telah sesuai	7 Orang	23 Orang
5	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban kerja	6 Orang	24 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal itu dapat dikatakan karena semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang anda terima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang dapat membuat tujuan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra survey kompensasi, untuk pernyataan yang pertama “Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar” karyawan yang memilih “Ya” ada 3 orang, sementara yang memilih “Tidak” lebih banyak, yaitu 27 orang dari jumlah sampel 30 orang. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menduga besaran gaji yang diberikan perusahaan belum memenuhi standar kebutuhan dasar. Untuk pernyataan kedua “Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman lamanya kerja karyawan” karyawan yang memilih “Ya” hanya 8 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 22 orang dari jumlah sampel 30 orang. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menduga bahwa perusahaan membayarkan uang kepada karyawannya dalam jumlah yang masih belum layak dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diemban oleh karyawan.

Pernyataan ketiga yaitu “Perusahaan memberikan uang makan untuk karyawan”, karyawan yang memilih “Ya” sangat sedikit, hanya berjumlah 5 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” sangat banyak, yaitu berjumlah 25 orang dari jumlah sampel 30 orang. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menduga bahwa karyawan tidak memperoleh bonus atau *reward* atas prestasi kerja dan kedisiplinan yang telah dilakukan oleh karyawan.

Pernyataan keempat “Insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai”, karyawan yang memilih “Ya” relatif lebih sedikit dari pernyataan sebelumnya, yaitu hanya berjumlah 7 orang. Sedangkan yang memilih “Tidak” relatif lebih banyak dari pernyataan sebelumnya, yaitu berjumlah 23 orang dari jumlah sampel 30 orang. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menduga bahwa belum semua karyawan di perusahaan yang mendapatkan uang insentif.

Pernyataan yang terakhir yaitu “Gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban kerja”, karyawan yang memilih “Ya” berjumlah sangat sedikit, yaitu hanya 6 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” sangat banyak, yaitu berjumlah 24 orang dari jumlah sampel 30 orang. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menduga bahwa perusahaan memberikan gaji yang belum setimpal dengan beban pekerjaan karyawan.

Tabel 1. 4 Hasil Prasurvey Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya Merasa Puas Dengan Keadilan Di Tempat Kerja Saya.	18 Orang	12 Orang
2	Saya Merasa Senang Dengan Pekerjaan Saya.	26 Orang	4 Orang
3	Saya Merasa Nyaman Dalam Melakukan Pekerjaan Saya.	24 Orang	6 Orang
4	Saya Merasa Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Kemampuan Saya.	23 Orang	7 Orang
5	Pimpinan Saya Mampu Menghargai Hasil Kerja Saya.	26 Orang	4 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Kepuasan Kerja dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi, kedua faktor itu dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena jika tidak tercapainya Kompensasi yang mencukupi kebutuhan para karyawan akan berdampak kepada kepuasan kerja. Begitupun dengan gaya kepemimpinan, pemimpin yang kurang mampu untuk berbaur dan juga mengarahkan para karyawannya akan berdampak terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang menurun akan memberikan dampak menurunnya semangat dan motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada kemunduran sebuah perusahaan begitupun sebaliknya, kepuasan

kerja yang meningkat akan mampu meningkatkan loyalitas dan disiplin kerja para karyawan dan juga meningkatkan kecintaannya terhadap pekerjaannya dengan begitu kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra survey kepuasan kerja menunjukkan bahwa perusahaan masih kurang menanggapi tentang kepuasan kerja para karyawannya. Terlihat pada prasurvey diatas yaitu beberapa karyawan masih banyak yang merasa tidak puas dengan keadilan ditempat kerja, dan ada beberapa karyawan yang pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan.

Mengacu pada latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT TFG TRAVELING ASIA

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA ?

3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA ?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
7. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penelitian ini di lakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA.

3. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PT TFG TRAVELING ASIA melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai Tugas Akhir yang menjadi syarat untuk menyelesaikan program Studi S-1 Jurusan Manajemen di Universitas Satya Negara Indonesia.

2. Manfaat Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan penelitian selanjutnya jurusan manajemen konsentrasi bidang sumber daya manusia.

3. Manfaat Bagi Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau masukan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

