

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang terpenting pada setiap perusahaan karena sumber daya memegang banyak peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sangat perlu untuk mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Hal ini menjadi pengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan serta perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Pada situasi yang terjadi saat ini di dunia F&B kinerja karyawan mengalami penurunan. Pemimpin harus meningkatkan cara mengelola para karyawannya supaya perusahaan tetap bersaing dengan kompetitor yang ada. Dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang baik tentu juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2017 : 67) kinerja karyawan merupakan seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani dalam Nurcahyani dan Adnyani, 2016) oleh karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin mudah untuk mencapainya tujuan perusahaan, begitu pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah atau buruk maka tujuan perusahaan akan sulit di capai.

Kinerja merupakan dasar untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja di perusahaan sangat penting, keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan memberikan pertumbuhan hasil perusahaan.

PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS) Smokey Ribs Smokey Ribs adalah restoran Amerika otentik. Berdiri sejak tahun 2011, dengan berkomitmen untuk memberikan pengalaman bersantap yang menginspirasi bagi semua orang. Awal dibangunnya usaha ini, Smokey Ribs langsung menarik perhatian para pecinta kuliner Jakarta, hingga saat ini Smokey Ribs telah berhasil memberikan kualitas makanan dan layanan terbaik kepada pelanggannya. Di bawah executive chef yang handal, dapur merubah daging dan iga menjadi makanan otentik dan luar biasa.

PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS) membutuhkan karyawan yang berkinerja besar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena itu kinerja yang masih belum maksimal tidak bisa menciptakan kinerja yang baik dan efektif pada perusahaan (Mahmudah Enny W., 2019:115).

Tabel 1.1 berikut ini adalah hasil pra survey terkait dengan kinerja karyawan yang dilakukam oleh peneliti terhadap 27 orang karyawan PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS)

**Tabel 1. 1**

**Hasil Prasurvey Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya bertanggung jawab pada hasil kerja saya	27	0
2	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja	25	2
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	17	10
4	Saya mengerjakan pekerjaan yang di berikan kepada saya dengan teliti	20	7
5	Saya selalu melakukan kordinasi dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan	7	20

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil pra-survey karyawan PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS), kinerja karyawan masih memiliki kinerja yang belum bisa dikatakan maksimal. Dari pra survey tersebut diperoleh hasil bahwa pernyataan mengenai “Saya selalu melakukan kordinasi dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan” diperoleh jawaban “Ya” sebanyak 7 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 20 orang. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS) diatas yaitu masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan, serta masih banyak karyawan yang tidak berperan aktif dalam pekerjaan team.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu : kemampuan, beban kerja, rancangan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen,

disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain sebagainya. Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hidayat (2018:143), gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki sehingga nantinya sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

Gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong kemampuan bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya karyawan harus diberikan motivasi atau dorongan dari pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat, maka akan memberikan dampak kepada meningkatnya motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya berimbas kepada semakin baiknya kinerja karyawan (Mandey dan Lengkong, 2015). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 1.2 berikut ini adalah hasil pra survey terkait dengan gaya kepemimpinan yang dilakukam oleh peneliti terhadap 27 orang karyawan PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS).

**Tabel 1. 2**

**Hasil Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pemimpin saya dapat menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan	21	6
2	Pemimpin saya bijaksana dalam mengambil sebuah keputusan	20	7
3	Pemimpin saya memberitahukan dengan jelas apa yang harus saya kerjakan	10	17
4	Pemimpin saya dapat berbaur dengan para karyawan	9	18
5	Pemimpin memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus di selesaikan	19	8

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan hasil pra survey yang dilakukan, terdapat fenomena permasalahan terkait pernyataan “Pemimpin saya dapat berbaur dengan para karyawan” dengan jawaban “Ya” sebanyak 9 orang dan “Tidak” sebanyak 18 orang. Menurut pengamatan atau observasi yang peneliti lakukan di PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS) bahwa pemimpin kurang berbaur kepada bawahannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi juga menjadi penentu dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan (Nurchayani dan Adnyani, 2016). Menurut Hasibuan (2018),

kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma dan Al Musadieq (2017) yang telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3 berikut ini adalah hasil pra survey terkait dengan kompensasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap 27 orang karyawan PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS).

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar	15	12
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman lamanya kerja karyawan	20	7
3	Perusahaan memberikan uang makan untuk karyawan	10	17
4	Insenif yang di berikan perusahaan telah sesuai	18	9
5	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban kerja	19	8

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil pra survey yang dilakukan, terdapat pernyataan “Perusahaan memberikan uang makan untuk karyawan” dengan jawaban “Ya” sebanyak 10 orang dan “Tidak” sebanyak 17 orang. Menurut pengamatan atau observasi yang peneliti lakukan di PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS) bahwa ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan uang makan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Memiliki motivasi akan mendorong karyawan aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi akan mempunyai kinerja yang baik dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil,

Motivasi kerja dalam penelitian ini menjadi variabel intervening yang mana berperan penting untuk melihat apakah dengan adanya dukungan motivasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan atau sebaliknya. Sebagaimana menurut Robbins (2011) menilai dampak pengaruh kinerja karyawan, terhadap budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja. Di dalam bekerja secara sadar karyawan akan menetapkan tujuan bekerja dan berusaha untuk memenuhinya sehingga pada gilirannya berupaya untuk menjadikan dirinya bermanfaat bagi organisasi dengan menghasilkan kinerja yang tinggi (Julingrum dan Sudiro, 2013). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh AP. Sudarso, M. Abid dan Indra Januar Rukmono (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4 berikut ini adalah hasil pra survey terkait dengan motivasi kerja yang dilakukam oleh peneliti terhadap 27 orang karyawan PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS).

**Tabel 1. 4**

**Hasil Pra Survey Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik	20	7
2	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan ini	18	9
3	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan	8	19
4	Kompensasi yang di berikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja	16	11
5	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri utuk lebih maju	9	18

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menunjukkan hasil pra survey yang dilakukan, terdapat pernyataan “Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan” dengan jawaban “Ya” sebanyak 8 orang dan “Tidak” sebanyak 19 orang. Menurut pengamatan atau obsersevasi yang peneliti lakukan di PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS) bahwa setiap karyawan ada beberapa yang tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

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

Penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni s, Mattalata, Abdul syukur, (2019) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sayu titah Nabila, Tamriatin hidayah,



Nely supeni (2020) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuaeni s, Mattalata, Abul syukur (2019) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan peneliti yang dilakukan oleh Tanod nanda aromege, Christoffel kojo, Victor P.K Lengkong (2019) sedangkan secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul majid, Adi lukman hakim, elvina assadam (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan peneliti yang dilakukan oleh Erwin pardede, Rena wahyuni BR sembiring (2019) Pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis ingin membahas masalah tersebut dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS)**

**B. Rumusan Masalah**

Untuk mencapai tujuan penelitian maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja PT. KEMAN BOGA CITRA (SMOKEY RIBS)?

2. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja PT. KEMANG BOGA CITA (SMOKEY RIBS)?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS)?
4. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS)?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS)
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja PT. KEMAN BOGA CITRA (SMOKEY RIBS).
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja PT. KEMAN BOGA CITRA (SMOKEY RIBS).
- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. KEMAN BOGA CITRA (SMOKEY RIBS).

- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. KEMAN BOGA CITRA (SMOKEY RIBS).
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KEMAN BOGA CITRA (SMOKEY RIBS).
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. KEMAN BOGA CITRA (SMOKEY RIBS) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. KEMAN BOGA CITRA (SMOKEY RIBS) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

**D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

**1. Bagi peneliti**

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia

**2. Bagi pihak lain**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

**3. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS) untuk membantu memecahkan masalah

pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT KEMANG BOGA CITRA (SMOKEY RIBS)

