

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kesuksesan setiap perusahaan sangat bergantung pada kontribusi karyawan atau sumber daya manusia dalam menjalankan tugas mereka dengan tepat. Setiap perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas untuk masa depan yang baik. Selain itu, perusahaan juga mengharapkan keterampilan yang tinggi agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

Dengan memiliki SDM yang berkualitas, diharapkan mereka dapat berperan aktif dalam manajemen perusahaan, baik sebagai perencana, pelaksana, maupun pengawas. Perusahaan perlu terus meningkatkan SDM dan kualitas manajemennya untuk tetap bersaing dengan perusahaan lain. Ketika SDM sudah berkualitas dan kebutuhannya terpenuhi, kinerja karyawan juga akan meningkat. Peningkatan kinerja setiap karyawan adalah indikasi bahwa perusahaan memiliki manajemen SDM yang baik.

PT Indomarco Prismatama merupakan badan usaha yang menaungi Indomaret, salah satu perusahaan waralaba yang ada di Indonesia. Indomaret merupakan jaringan mini market yang menyediakan berbagai macam kebutuhan pokok, serta berbagai kebutuhan sehari-hari. Merek mini market Indomaret dipegang oleh PT. Indomarco Prismatama, yang gerainya kini mencapai lebih dari 7.868 di wilayah Jawa, Madura, Bali, Sumatera dan Sulawesi. PT.Indomarco Prismatama Lampung terletak di jalan Pulau Tembesu No. 8 Campang Raya, Bandar Lampung.

Semakin ketatnya persaingan bisnis menuntut PT. Indomarco Prismatama untuk mengorganisir seluruh karyawannya untuk melakukan kinerja yang baik.

Menurut Bangun (2018) kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan yang

dicapai seseorang berdasarkan hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu didasarkan atas norma dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain, baik atau tidaknya kinerja karyawan dilihat dari capaian target yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Berikut ini adalah hasil pra-survei yang dilakukan peneliti dengan penyebaran kuesioner tentang kinerja karyawan kepada 10 karyawan PT. Indomarco Prismatama.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Tabulasi Indikator Kinerja Tahun 2023**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan.	2	5	3	-	-
2	Saya selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan.	1	3	3	3	-
3	Saya melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan datang tepat waktu	2	4	4	-	-

Sumber: Pra-survei, 2023

Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa sebagian besar responden selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan mereka juga melakukan melakukan tugas dengan baik dan datang tepat waktu, tetapi ada sebagian responden yang masih belum mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan mereka.

Menurut Sutrisno (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah kepemimpinan dan kompensasi. Gaya kepemimpinan dan kompensasi merupakan aspek penting yang harus diperhatikan khususnya untuk usaha yang bergerak dibidang bidang jasa. Karena gaya kepemimpinan dan kompensasi merupakan tujuan utama untuk memberikan perubahan yang baik untuk karyawan, supaya pelayanan yang diberikan sesuai dengan harapan konsumen yang datang akan menjadi pelanggan setia (*consumer loyalty*).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji (2017) bahwa

gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan sehingga gaya kepemimpinan terbukti dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawan.

Hasil pra-survei yang dilakukan peneliti dengan penyebaran kuesioner tentang gaya kepemimpinan kepada 10 karyawan PT. Indomarco Prismatama adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Tabel Tabulasi Indikator Gaya Kepemimpinan Tahun 2023**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan selalu megawasi kerja seluruh Karyawan.	3	7	-	-	-
2	Pimpinan bertindak dengan cara menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin.	4	5	1	-	-
3	Pimpinan cepat dalam mengambil keputusan sendiri.	2	5	3	-	-
4	Pimpinan senang menerima saran.	-	2	4	3	1

Sumber: Pra-survei, 2023

Tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa sebagian besar responden merasakan bahwa pimpinan mereka selalu mengawasi pekerjaan yang mereka lakukan, atasan mereka juga sudah bersikap layaknya pemimpin, dan cepat dalam mengambil keputusan. Akan tetapi, sebagian responden beranggapan bahwa pimpinan mereka masih belum berkenan dan enggan menerima saran dari karyawannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dimana imbalan finansial terdiri dari : gaji, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari tunjangan. Kompensasi menjadi faktor penting untuk karyawan, hal itu di karenakan pemberian kompensasi menjadi acuan atau motivasi dalam melaksanakan pekerjaan atau arahan dari pimpinan.

Hasil pra-survei yang dilakukan peneliti dengan penyebaran kuesioner tentang kompensasi kepada 10 karyawan PT. Indomarco Prismatama adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Tabel Tabulasi Indikator Kompensasi Tahun 2023**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang diberikan sebanding dengan jenis pekerjaan yang diemban.	3	4	2	1	-
2	Gaji yang diberikan perusahaan mampu mencukupi biaya hidup sehari-hari	1	2	3	4	-
3	Gaji yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan.	4	5	1	-	-
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan permintaan dan persediaan karyawan	4	4	2	-	-

Sumber: Pra-survei, 2023

Tabel 1.3 di atas menjelaskan bahwa sebagian besar responden merasakan bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan kesepakatan antara mereka dan perusahaan, sebanding dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Akan tetapi, sebagian responden merasa bahwa gaji yang mereka terima masih belum mampu mencukupi kebutuhan/ biaya hidup mereka sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama?
3. Apakah Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama?

### **1.3. Batasan Masalah**

Penelitian hanya ditujukan kepada Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama .

### **1.5. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Mahasiswa**

Untuk menambah pengetahuan penulis serta pembaca dan juga sebagai sumber informasi yang dapat digunakan untuk membantu pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam upaya Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT.Indomarco Prismatama.

#### **2. Bagi PT.Indomarco Prismatama**

Sistem Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi ini diharapkan untuk memperbaiki management yang ada pada PT Indomarco Prismatama, agar kinerja karyawan yang ada di PT Indomarco Prismatama menjadi lebih baik.