

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk (CSAP) bergerak di bidang perdagangan barang industry khususnya bahan bangunan dan barang konsumsi . Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1983. PT. Buanata Adisentosa adalah entitas induk perusahaan. Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Di mana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial.

Gaya kepemimpinan adalah 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. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Selain faktor kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para Karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan, Dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik.

Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif di PT. Catur Sentosa Adiprana hal tersebut tentu dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan, dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan. Kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Dalam hal ini peran dari para karyawan terutama yang berkaitan langsung dengan pelayanan sangat penting. Ketika pelanggan merasa puas karena telah dilayani dengan baik, maka secara tidak langsung kinerja para karyawan dapat dikatakan baik dan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan juga dapat dikatakan berhasil. Sebagai imbalan dari keberhasilan tersebut maka perlu diberi kompensasi yang adil dan layak dengan keberhasilan yang dicapai. Dengan demikian

ketika hasil kerja mereka dihargai diharapkan para karyawan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja terutama yang berkaitan langsung dengan pelayanan.

Berikut ini laporan hasil data PT. Catur Sentosa Adiprana sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Target dan realisasi penjualan karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana**

Bulan	Target Penjualan	Realisasi	Ratio Penjualan
Juni	1.200.000.000	1.350.000.000	112.50%
Agustus	1.200.000.000	1.178.000.000	98.16%
September	1.200.000.000	562.000.000	46.83%
Oktober	1.200.000.000	330.750.000	28.12%
November	1.200.000.000	305.000.000	25.41%
Desember	1.200.000.000	296.000.000	24.66%

**Sumber PT. Catur Sentosa Adiprana 2021**

Berdasarkan hasil tabel 1.1. laporan data penjualan diatas, mengidentifikasi terjadinya penurunan yang telah terjadi dalam kurun waktu 6 bulan trakhir. Sebagai suatu organisasi yang bergerak dalam pelayanan jasa yang mana perusahaan menginginkan perusahaannya dapat memaksimalkan dalam mendapatkan keuntungan. tentunya keuntungan tersebut tergantung kinerja para karyawan karna dengan adanya kinerja yang optimal, menunjukkan terpenuhinya standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Namun demikian kinerja karyawan tidak sesuai harapan perusahaan.

Dari penilaian kinerja terdapat masih adanya kurang optimalisasi kinerja karyawan sehingga diturunkannya rencana kerja perusahaan agar mereka bekerja sesuai standar operasional perusahaan itu sendiri disinilah pentingnya peran gaya kepemimpinan seorang pimpinan atau manejer dalam megarahkan keryawannya agar para karyawan tersebut dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepimimpinan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Adiprana”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Pemimpin yang tidak memberikan arahan yang jelas terhadap karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana
2. Kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan PT. Catur Sentosa Adiprana
3. Terdapat kesenjangan jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana

## 1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT. Catur Sentosa Adiprana menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana.

## 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara *parsial* gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana?
2. Apakah secara *parsial* kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana?
3. Apakah secara *simultan* gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana?

2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana?
3. Untuk mengetahui apakah secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana?

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi perusahaan, sebagai salah satu gambaran atau informasi bagi manajemen dalam menilai kondisi perusahaan untuk digunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dimasa mendatang.
  - c. Bagi akademik, sebagai sarana juga sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan penulisan ini, maka materi – materi yang tertera pada laporan proposal ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan proposal serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan definisi

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada di dalam penelitian.

#### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian

#### DAFTAR PUSTAKA

Berisi berbagai buku jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini