

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut pendapat **Mangkunegara (2016:67)**. Kinerja karyawan (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Menurut pendapat (**Murty dan Hudiwinarsih, 2012**). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut pendapat (**Mangkunegara, 2010:13**). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan . Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013). Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab

Menurut **Mangkunegara (2016:67)** faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting karena akan menjadi keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena, semakin baik kinerja karyawan tersebut maka perusahaan tersebut akan semakin membaik pula. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan. Untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan harapan dan kebutuhan karyawan agar memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Menurut **Hasibuan (2017:119)** kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Panggabean dalam (**Musyafi', 2016**), kompensasi dapat dikatakan sebagai hal yang penting dalam cara perusahaan menumbuhkan

semangat karyawannya untuk bekerja keras demi keberhasilan perusahaan, dimana wujud suatu kompensasi merupakan salah satu kebutuhan pokok karyawan yang tidak dapat terlupakan dalam menunjang hidupnya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang memberdayakan para pengikut secara individu untuk mengembangkan, meningkatkan kemampuan mereka, dan meningkatkan efektifitas diri karyawannya (**Robbins dan Judge, 2015:264**). Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana individu berinteraksi dengan individu lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin serta pengikutnya (**Northouse, 2016:166**). Pemaparan beberapa definisi diatas yang dijelaskan para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang memberdayakan para pengikut secara individu untuk mengembangkan, meningkatkan kemampuan mereka, meningkatkan efektifitas diri karyawannya, dan melibatkan perubahan.

Menurut Robbins dan Judge (2015;90), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya Menurut **Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015)**

komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Luthas (2010) dalam penelitian **Dewi Shanty (2017)** mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan merupakan sebuah proses yang berkesinambungan dimana para pelaku organisasi mengekspresikan kepedulian terhadap organisasi dan adanya keinginan agar organisasi terus sejahtera dan mendapat kesuksesan.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Lestari, 2018**) yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (**Ni Made Nurcahyani dan.G.A. Dewi Adnyani 2016**) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (**Muhamad Galy Njoman Ari Pribowo**) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

CV.METRACO Padang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor produk consumer goods yang terkemuka di kota padang di bangun untuk memenuhi kebutuhan sehari hari masyarakat,CV.METRACO Padang yaitu tergolong distributor yang baik dengan banyaknya masyarakat berbelanja.Dengan kinerja yang baik pihak perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan yang seperti pemberian kompensasi dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang jauh lebih baik dari sebelumnya

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan manajer yang dilaksanakan tgl 21 februari 2020 didapatkan fenomena sebagai berikut : realisasi distribusi produk dibawah target,Karyawan kurang bersemangat sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan harapan, komunikasi yang kurang baik antara manajer dan karyawan Dari hal tersebut terindikasi kinerja pegawai tidak optimal di sinyalir disebabkan oleh kompensasi,kepemimpinan transformasional dan komitmen.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. METRACO PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada pada CV. METRACO Padang yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi dipresepsi karyawan masih rendah

2. Kepemimpinan transformasional belum mampu meningkatkan kinerja karyawan CV.METRACO Padang
3. Komitmen organisasi masih rendah
4. Motivasi kerja masih rendah
5. Lingkungan organisasi belum kondusif
6. Rasa tanggung jawab yang dimiliki pada diri karyawan CV.METRACO Padang masih kurang.
7. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan.
8. Otoritas yang ditunjukkan belum sesuai dengan harapan yang diinginkan.
9. Disiplin masih menjadi persoalan bagi semua karyawan dalam segala aktifitas
10. Kurangnya inisiatif karyawan pada CV.METRACO Padang.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis membatasi masalah ini Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan *Transformasional* (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat kemudian komitmen organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening pada CV.METRACO padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada CV. METRACO Padang?

2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen organisasi pada CV. METRACO Padang?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. METRACO Padang?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. METRACO Padang?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada CV. METRACO Padang?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada CV. METRACO Padang?
7. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Kinerja Karyawan Kerja pada CV. METRACO Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan Rumusan masalah penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi pada CV. METRACO Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi pada CV. METRACO Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. METRACO Padang.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. METRACO Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan pada CV. METRACO Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada CV. METRACO Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional melalui Komitmen Organisasi Sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada CV. METRACO Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaan dengan cara memperhatikan Komitmen Organisasi sebagai pengaruhnya dan juga memperhatikan Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional yang diterima oleh karyawan CV. METRACO Padang.

2. Bagi Akademik

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan keuangan serta sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya, serta dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan kepada civitas akademik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Kinerja Karyawan sehingga pengetahuan tentang Kinerja Karyawan khususnya untuk Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi bertambah luas.