

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja perusahaan yang baik dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalamnya bekerjasama dengan baik dan juga visi yang disampaikan oleh pemimpin dapat dilaksanakan dengan baik oleh tiap-tiap sumber dayanya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (**Indra Septy, Nurdin Brasit, 2016**). Dalam penelitiannya dimana didapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian acuan dimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses-proses lainnya dalam sebuah organisasi. perusahaan harus merancang sistem kompensasinya agar sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan. Sehingga tidak akan menimbulkan permasalahan baru seperti kecemburuan antar karyawan. Kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang di rasakan

akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi (**Setiawan, 2015**).

Dalam suatu perusahaan menurut (**Andiarso, Toni 2017**) menekankan bahwa dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin merubah kepercayaan, nilai, dan perilaku para pengikut sehingga konsisten dengan visi organisasi. Pemimpin transformasional diharapkan mampu memberikan motivasi dan perhatian kepada pegawai sehingga pegawai lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja juga berpengaruh kepada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan, sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diketahui dari kesediaan karyawan dalam menjalani tugasnya. Permasalahan kepuasan dalam perusahaan ini yaitu tingginya keluar masuk nya karyawan yang ada di perusahaan (**Sari, Vivi Nila 2019**).

PT. Mutiara Agam merupakan kelapa sawit berlokasi di provinsi Sumatera Barat Kabupaten Agam dengan Alamat Jalan Raya Tiku-Lubuk Basung. Seperti hal yang terkait dalam masalah perusahaan PT. Mutiara Agam tak luput dari permasalahan-permasalahan. Berdasarkan dari observasi dan pengamatan yang dilakukan peneliti terdapat permasalahan tentang kinerja dalam perusahaan PT. Minang Agam.

Berikut ini adalah data pada karyawan PT.Mutiara Agam.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi PT.Mutiara Agam**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan		
		Hadir	Izin	Alpa
Mei	105	2.291	45	3
Juni	105	1.773	11	27
Juli	105	2.535	48	11
Agustus	105	2.489	21	38
September	105	2.398	10	39

*Sumber: PT.Mutiara Agam Kabupaten Agam*

Dari tabel 1.1 dapat terlihat bahwa jumlah karyawan dan tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan mei sampai september 2019 semakin meningkat. Ditemukan bahwasanya kinerja karyawan mengalami penurunan, hal ini dengan dibuktikan dengan karyawan mulai menunjukkan berbagai alasan yaitu sakit, izin dan alpa, dimana ini merupakan perilaku keabsenan yang diberikan kepada keadaan yang timbul jika seseorang gagal untuk datang bekerja ketika dijadwalkan untuk bekerja sebagai semestinya.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.MUTIARA AGAM** ”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada pada PT. Mutiara Agam, yaitu:

1. Kinerja karyawan yang belum maksimal pada PT. Mutiara Agam,
2. Gaya kepemimpinan transformasional yang belum kompeten pada PT. Mutiara Agam.
3. Pemberian kompensasi yang terbatas bagi karyawan yang berprestasi yang menyebabkan kurang rendahnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam bekerja pada PT. Mutiara Agam.
4. Kepuasan kerja karyawan yang masih rendah pada PT. Mutiara Agam.
5. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada PT. Mutiara Agam.
6. Masih adanya karyawan yang terlambat dalam bekerja sesuai dengan yang dijadwalkan PT. Mutiara Agam.
7. Tingkat kinerja karyawan yang belum stabil pada PT. Mutiara Agam.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas dalam penelitian ini masalah difokuskan variabel yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel tersebut adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Pemberian Kompensasi.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam dalam penulisan ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Agam?
2. Bagaimana pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Agam?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutiara Agam?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam?
5. Bagaimana pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Mutiara Agam?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pemberian kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Mutiara Agam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutiara Agam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutiara Agam.
3. Untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Agam.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PT. Mutiara Agam.
7. Untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pemberian kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT. Mutiara Agam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang di peroleh di perkuliahan dengan kondisi yang nyata di lapangan.

### **2. Bagi Lembaga**

Dapat mengetahui seberapa besar pengaruh faktor gaya kepemimpinan transformasional, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.