

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

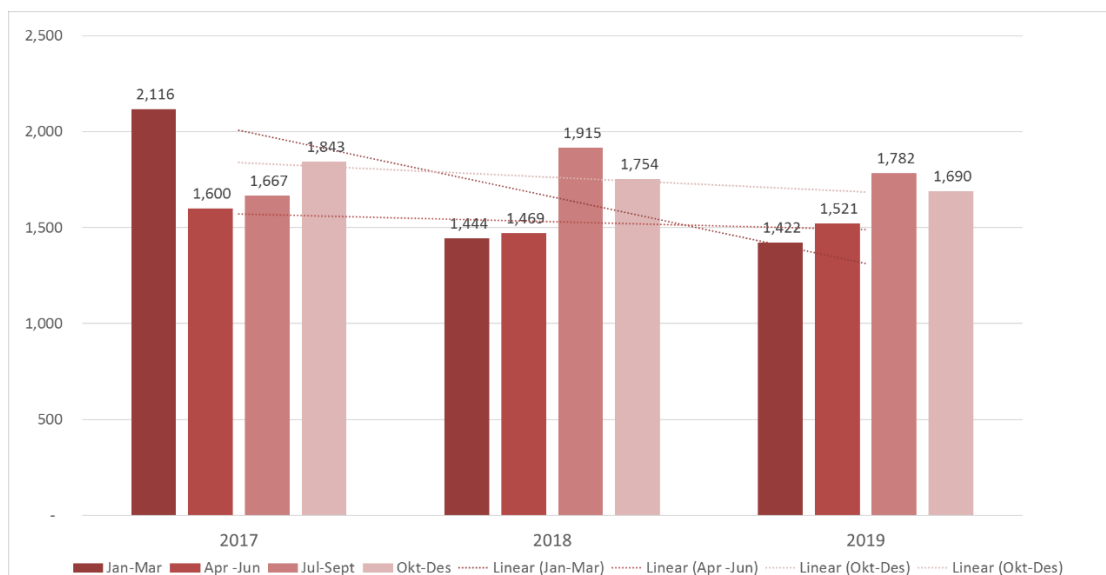
### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan manufaktur yaitu badan usaha yang mengoperasikan sebuah mesin, peralatan, dan tenaga kerja untuk mengubah bahan baku menjadi bahan setengah jadi maupun barang jadi yang memiliki nilai jual tentunya bermanfaat untuk banyak orang. Perusahaan manufaktur ini sangat mempengaruhi perekonomian di Indonesia, dan perusahaan di Indonesia ini kian banyak. Untuk membantu meningkatkan perekonomian atau produksi di suatu perusahaan, salah satunya adalah dengan memiliki SDM yang unggul, karena dengan memiliki SDM yang unggul dapat juga meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut

Faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih cepat apabila kinerja karyawannya baik. Maka dari itu, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

PT. Genta Trikarya merupakan perusahaan industri manufaktur di bidang alat musik Gitar, seperti gitar akustik, gitar elektrik, dan ukulele. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1959, berlokasi di Jl. A.H Nasution km 12,5 No. 69 Bandung, Indonesia. Produk PT. Genta Trikarya, sebagian besar, dipasarkan ke berbagai negara di Amerika, Eropa, dan Asia.

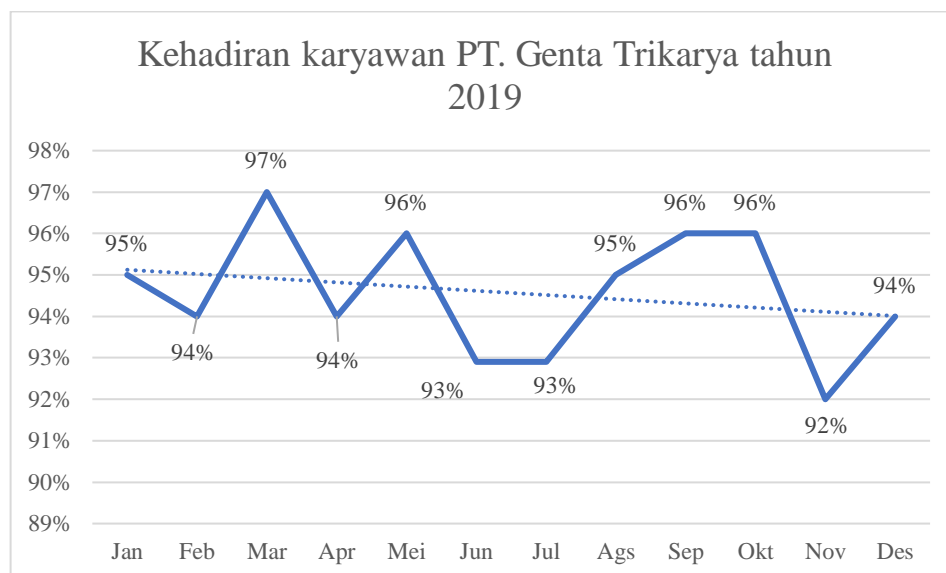
Berdasarkan data tersebut penulis dapat menyajikan data target produksi karyawan PT. Genta Trikarya tahun 2017-2019 sebagai berikut:



Sumber : Manajemen PT. Genta Trikarya / 2020

**Gambar 1. 1**  
**Grafik Target Produksi Karyawan PT. Genta Trikarya**

Gambar 1.1 merupakan data target produksi karyawan dari tahun 2017 hingga tahun 2019, data target produksi ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan di PT. Genta Trikarya. Dapat dilihat dari tahun 2017 sampai 2019 mengalami kenaikan dan penurunan target produksi. Target pada PT. Genta Trikarya yaitu 2.000 gitar per 3 bulan. Pada tahun 2017 yaitu bulan Januari-Maret, target produksi mencapai 2.116 dan mencapai target kerja, namun pada bulan April-Juni mengalami penurunan yaitu 1.600. Pada bulan Juli-September mengalami kenaikan sebesar 1.667 dan pada bulan Oktober-Desember mengalami kenaikan 1.843. Pada tahun 2018 bulan Januari-Maret target produksi karyawan yaitu sebesar 1.444 dan mengalami kenaikan pada bulan April-Juni yaitu sebesar 1.469. Pada bulan Juli-September mengalami kenaikan 1.915. Dan pada bulan Oktober-Desember mengalami penurunan 1.754. Tahun 2019 bulan Januari-Maret mengalami penurunan yaitu 1.422. Pada bulan April-Juni mengalami kenaikan sebesar 1.521 dan mengalami kenaikan juga pada bulan Juli-September sebesar 1.782. Pada bulan Oktober-Desember mengalami penurunan yaitu sebesar 1.690. Pada gambar tersebut terdapat *trendline*, *trendline* ini menggambarkan penurunan dari tahun 2017 hingga 2019 dan belum mencapai target yang ditetapkan yaitu 2.000 gitar.



*Sumber : Manajemen PT. Genta Trikarya / 2020*

**Gambar 1. 2**  
**Grafik Kehadiran Karyawan PT. Genta Trikarya tahun 2019**

Dari gambar 1.2 dapat dilihat kehadiran karyawan pada tahun 2019 mengalami penurunan kehadiran, dan penurunan kehadiran yang cukup drastis terjadi pada bulan November, dapat dilihat trendline pada bulan Januari hingga bulan Desember mengalami penurunan. Dengan menurunnya kehadiran karyawan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan penurunan kehadiran karyawan maka sulit untuk mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Gibson (2008) terbagi menjadi 3, yaitu individu, psikologi dan organisasi. Dalam organisasi terdapat kompensasi dan kepemimpinan. Salah satu untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi baik itu finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan memberikan peranan sangat penting bagi perusahaan, dengan adanya kompensasi diharapkan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Hasil penelitian Pratama, Hakam, & Nurtjahjono (2015) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero), kompensasi

benar benar berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Selain pemberian gaji dan tunjangan karyawan sudah tepat, pemberian fasilitas pun cukup memadai dan memberi tunjangan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kepemimpinan transformasional sebagai cara yang efisien dan cara yang ideal untuk memimpin tenaga kerja. Hasil penelitian Priyatmo (2018) kepemimpinan transformasional pada PT. Mitramas Jangkar Laksana berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena dalam perusahaan ini pemimpin yang memiliki jiwa melayani dan menimbulkan rasa hormat serta sikap rasa percaya dari bawahan terhadap seorang pimpinan. Kemampuan memberikan semangat dalam bekerja juga menjadi harapan tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil penelitian oleh Dewi & Riana (2019) kompensasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena perusahaan mampu memberikan kompensasi yang baik untuk para karyawan, maka karyawan akan memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Dengan karyawan diperlakukan baik oleh pemimpinnya, maka karyawan akan loyal dan dapat melakukan kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung oleh teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh organisasi cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih positif terhadap organisasi.

Pemberian kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar semakin optimal. Dengan memberi kompensasi yang baik, maka karyawan akan terdorong untuk mengoptimalkan kinerjanya dalam perusahaan. Dan dengan gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin akan dapat mendorong karyawan dengan memotivasi, memberikan kepercayaan, untuk melakukan sesuatu yang lebih demi tercapainya kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh Kompensasi dan Gaya**

## **Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja (Studi Persepsional pada karyawan PT. Genta Trikarya)”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diawal, maka dalam penelitian ini pertanyaan dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat kompensasi PT. Genta Trikarya?
2. Bagaimana gambaran tingkat gaya kepemimpinan transformasional PT. Genta Trikarya?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan PT. Genta Trikarya?
4. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Genta Trikarya?
5. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan PT. Genta Trikarya?
6. Apakah kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan PT. Genta Trikarya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kompensasi PT. Genta Trikarya.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat gaya kepemimpinan transformasional PT. Genta Trikarya.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja karyawan PT. Genta Trikarya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Genta Trikarya.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Genta Trikarya.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Genta Trikarya.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat ditinjau dari dua aspek yaitu:

1. Aspek Teoritis

Manfaat penelitian ini dari aspek teoritis diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia terutama mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

Memberikan informasi kepada PT. Genta Trikarya bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting demi meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dalam memberikan kompensasi dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.