

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Usaha pencapaian tujuan perusahaan dalam permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor tersebut.

Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam Manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan.

Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, melakukan evaluasi kinerja, dan lain-lain. Sumber daya yang ada merupakan satu kesatuan, yang satu sama lain tidak dapat dipisahkan dan saling menunjang karena

sumber daya manusia merupakan tenaga pengelola yang bertanggung jawab untuk memanfaatkan sumber daya lainnya didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia atau lebih dikenal dengan istilah pegawai merupakan inti dalam suatu institusi, karena semua unsur tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pegawainya.

Manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut, keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijakan dan prosedur, serta mekanisme kerja yang berhubungan dengan manusia dan organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta pencapaian strategis. Oleh karena itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia karena manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa, dimana semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk menghadapi perubahan yang makin pesat dan beraneka ragam, organisasi dituntut agar dapat mengembangkan kemampuan manajemen guna mengantisipasi kejadian serta perubahan yang mungkin terjadi dalam kurun waktu yang singkat maupun jangka waktu yang panjang, untuk itu manajemen dituntut untuk mampu menentukan strategi yang handal, salah satunya menentukan strategi perusahaan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Manajemen

yang baik adalah manajemen yang dapat menciptakan dan mengembangkan kinerja pegawai yang baik.

Pada era seperti sekarang ini, persaingan perusahaan untuk bertahan dalam suatu lingkungan bisnis cukup tinggi. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, maka perusahaan dituntut untuk memiliki kualitas yang baik dalam berbagai aspek yang mampu menunjang kinerja perusahaan. Salah satunya sumber daya manusia yang merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karenanya kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik akan mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Berikut adalah pertumbuhan industri tekstil dan garmen di Indonesia :

**Tabel 1.1**  
**Pertumbuhan Industri Tekstil Dan Pakaian Di Indonesia**

Tahun	Tingkat Pertumbuhan
2017	8,73%
2018	7,46%
2019	18,98%

Sumber : Kemenperin, 2019

Dari data pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Industri tekstil dan pakaian di Indonesia menjadi salah satu tulang punggung industri manufaktur dan merupakan industri prioritas nasional yang masih prospektif untuk dikembangkan. Industri tekstil dan garmen memberikan kontribusi cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi, selain menciptakan lapangan kerja cukup besar, industri ini mendorong peningkatan investasi dalam dan luar negeri. Pada kuartal I 2019, pertumbuhan industri tekstil dan pakaian tercatat mencapai 18,98 persen. Jumlah tersebut naik signifikan dibanding

periode yang sama tahun 2018 di angka 7,46 persen dan juga meningkat dari perolehan selama 2017 sebesar 8,73 persen (Kemenperin,2019). Berikut data produktivitas tenaga kerja menurut subsektor tahun 2014-2019 :

**Tabel 1.2**  
**Data Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Sub Sektor**  
**(Ribuan Rupiah) Tahun 2014-2019**

No	Sub Sektor	Tahun					
		2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Makanan	170.325	190.706	232.310	258.948	251.908	269.730
2	Minuman	158.733	179.922	192.426	163.808	231.213	204.141
3	Pengolahan Tembakau	161.086	181.991	189.228	220.773	283.249	306.102
4	Tekstil	63.827	73.790	82.042	99.382	99.176	103.984
5	Kertas dan Barang Dari Kertas	290.454	374.129	341.417	458.426	430.122	460.834
6	Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman	113.497	152.982	251.765	181.068	132.198	209.228
7	Produk Dari Batu Bara dan Pengilangan Minyak Bumi	668.034	389.539	376.889	333.356	258.478	339.042
8	Bahan Kimia dan Barang Dari Bahan kimia	425.567	426.169	546.744	668.469	683.376	648.178
9	Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	992.579	1.174.593	608.274	458.177	216.920	896.987
10	Karet, Barang Dari Karet dan Plastik	124.866	130.730	141.522	151.655	167.847	157.200

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 mengenai data produktivitas tenaga kerja dari tahun 2014-2019 yang tersedia di Badan Pusat Statistik (BPS) mengalami fluktuasi bahkan penurunan produktivitas tenaga kerja, terutama pada sub sektor tekstil dari tahun 2017-2018 sebesar Rp. 206,-. Menurut Menteri Perindustrian M. Saleh Husin mengemukakan bahwa terjadinya perlambatan ekonomi Indonesia saat ini, berdampak pada pertumbuhan sektor industri. Sehingga sebagian sektor industri seperti tekstil mengalami penurunan produksi yang berdampak pada produktivitas kerja karyawannya. Berikut peringkat 5 besar CV Produksi kain grey sebagai bahan baku batik wilayah Majalaya Kabupaten Bandung :

**Tabel 1.3**  
**Peringkat 5 Besar CV Produksi Kain Grey Sebagai Bahan Baku Batik**  
**Wilayah Majalaya Kabupaten Bandung Tahun 2016-2018**

No	Nama	Jumlah Kain (ton)		
		2016	2017	2018
1	CV. Multisari	3.600	3.700	3.700
2	CV. Maya Jaya	3.400	3.500	3.600
3	CV. Mintex	3.500	3.500	3.600
4	CV. Liontex	3.400	3.500	3.500
5	CV. Mekar Jaya Tex	3.200	3.000	3.100

Sumber : CV. Mekar Jaya Tex

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat peringkat 5 besar CV produksi kain grey sebagai bahan baku batik di Wilayah Majalaya Kabupaten Bandung. CV. Mekar Jaya Tex berada di peringkat ke 5 atau peringkat terakhir dalam capaian produksinya. CV. Mekar Jaya Tex juga mengalami penurunan dalam pencapaiannya, pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 200 ton kain, sedangkan CV yang lainnya mengalami peningkatan dalam pencapaian produksinya. Sehingga CV. Mekar Jaya Tex layak untuk dijadikan tempat penelitian untuk mengetahui letak permasalahan yang

menyebabkan pencapaiannya menurun. Berikut data masa kerja karyawan CV. Mekar Jaya Tex tahun 1996-2021 :

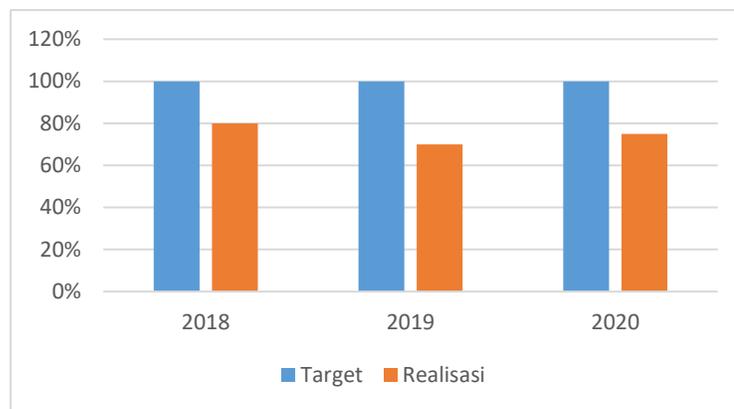
**Tabel 1.4**  
**Data Masa Kerja Karyawan CV. Mekar Jaya Tex Tahun 1996-2021**

<b>Rentang Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>
0-5	4
5-10	20
10-15	32
15-20	14
>20	5

Sumber : Absensi Karyawan CV. Mekar Jaya Tex

Dari data pada tabel 1.4 di atas dapat kita lihat bahwa sebagian besar karyawan perusahaan Mekar Jaya Tex bersikap loyal terhadap perusahaan. Namun berdasarkan hasil wawancara awal yang saya lakukan terhadap karyawannya, dalam beberapa tahun terakhir beberapa karyawan mengeluhkan adanya ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan serta kompensasi finansial yang mereka dapatkan selama ini. Namun para karyawan tersebut masih setia terhadap perusahaan CV. Mekar Jaya Tex. Oleh karena itu, yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas karyawan CV. Mekar Jaya Tex ini. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, baik kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016:348). Setiap pegawai dalam organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan personal dan untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan antar pegawai dan organisasi, pemimpin harus memberikan perhatian melalui pemberian kompensasi, karena kompensasi finansial

merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan pegawai. Kompensasi finansial yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan. Berikut ini adalah persentase pencapaian target kinerja karyawan CV. Mekar Jaya Tex yaitu sebagai berikut :



**Gambar 1.1**  
**Pencapaian Target Kinerja Karyawan**

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian target kinerja karyawan pada CV. Mekar Jaya Tex dalam kurun waktu 3 tahun terakhir mengalami naik turun, terutama pada tahun 2018 - 2020 yang cukup tinggi. Hal itu disebabkan karena kinerja karyawan yang menurun yang mungkin disebabkan karena adanya keluhan dari para karyawan yaitu mengenai kompensasi. Seperti tidak adanya bonus apabila target telah tercapai dan gaji yang kecil namun tetap diberikan pajak terhadap setiap karyawannya.

CV. Mekar Jaya Tex merupakan sebuah perusahaan industri yang bergerak di dalam bidang tekstil, yaitu produksi kain grey sebagai bahan baku batik. Yang beroperasi di Jalan Sukamanah, Desa Majakerta, Kecamatan Majalaya, Kota Bandung

dan telah berdiri sejak tahun 1996. Dalam melakukan proses produksi, CV. Mekar Jaya Tex memiliki beberapa bagian didalam produksinya, yaitu Staff dan kepala staff, operator, operator mesin tenun, operator mesin palet, operator cucuk, mekanik, operator mesin hane, bagian gudang, dan supir. Berikut data gaji pokok karyawan di CV. Mekar Jaya Tex:

**Tabel 1.5**  
**Data Gaji Pokok Karyawan Di CV. Mekar Jaya Tex**

<b>Jabatan</b>	<b>Gaji Pokok</b>	<b>Uang Makan</b>	<b>Pajak</b>
Kepala Staff	Rp. 3.200.000	Rp. 50.000	Rp. 417.500
Staff	Rp. 2.800.000	Rp. 30.000	Rp. 381.500
Operator Tenun	Rp. 1.300.000	Rp. 20.000	Rp. 176.500
Operator Pallet	Rp. 1.300.000	Rp. 20.000	Rp. 176.500
Operator Hane	Rp. 1.300.000	Rp. 20.000	Rp. 176.500
Operator Cucuk	Rp. 1.350.000	Rp. 20.000	Rp. 180.500
Mekanik	Rp. 1.400.000	Rp. 20.000	Rp. 195.500
Bagian Gudang	Rp. 2.000.000	Rp. 25.000	Rp. 250.500
Supir	Rp. 1.800.000	Rp. 25.000	Rp. 220.500

Sumber : CV. Mekar Jaya Tex

Dari data pada Tabel 1.5 di atas dapat kita lihat bahwa seluruh karyawan di CV. Mekar Jaya Tex menerima gaji, uang makan dan juga pajak yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawannya. Karyawan sering mengeluh mengenai pajak yang harus diberikan terhadap perusahaan setelah menerima gaji. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun akibat keluhan yang diberikan para karyawannya. Para karyawan menginginkan kompensasi mengenai bonus terhadap kinerjanya dan juga menghilangkan pajak yang harus karyawan berikan terhadap CV. Mekar Jaya Tex. Apabila perusahaan memberikan bonus terhadap kinerja karyawannya maka dapat meningkatkan kualitas kerja para karyawannya.

Berikut ini peneliti melakukan sebuah penelitian pra survey untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan CV. Mekar Jaya Tex. Pengukurannya menggunakan indikator dari 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini berdasarkan teori Dessler (2017:69) yang menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu antara lain gaya kepemimpinan, profesionalisme dan budaya organisasi, selanjutnya menurut Mangkunegara (2018:45) yang menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja. Berikut ini Peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner kepada 30 responden yaitu pegawai secara acak di CV. Mekar Jaya Tex sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra-Survey Kondisi Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada**  
**CV. Mekar Jaya Tex**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	0	9	12	8	1	81	2,7
	Tipe Suportif	5	3	15	4	3	93	3,1
	Tipe Partisipatif	5	7	10	7	1	98	3,2
	Tipe Berorientasi Prestasi	0	10	12	5	3	89	2,96
<b>Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan</b>								<b>2,99</b>
Profesionalisme	Kompetensi	2	5	18	2	3	91	3,03
	Efektivitas	10	5	10	3	2	108	3,6
	Efisiensi	15	5	3	5	2	116	3,86
	Tanggung Jawab	5	5	7	4	9	83	2,7
<b>Skor Rata-rata Profesionalisme</b>								<b>3,29</b>
Budaya Organisasi	Kesadaran diri	4	7	15	4	0	101	3,36
	Keagresifan	0	15	9	5	1	98	3,26
	Kepribadian	4	6	8	12	4	92	3,06

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Peforma	0	12	13	4	0	95	3,16
	Orientasi Tim	15	5	3	5	2	116	3,86
<b>Skor Rata-rata Budaya Organisasi</b>								3,34
Kompensasi	Gaji	0	10	8	12	0	88	2,93
	Bonus	0	10	12	5	3	89	2,96
	Tunjangan	2	7	5	6	10	75	2,5
	Penghargaan	5	5	7	4	9	83	2,7
	Fasilitas	4	6	8	12	4	92	3,06
<b>Skor Rata-rata Kompensasi</b>								2,83
Motivasi Kerja	Kebutuhan untuk berprestasi	0	15	8	4	3	95	3,16
	Kebutuhan berafiliasi	0	10	12	5	3	89	2,96
	Kebutuhan untuk berkuasa	12	8	4	4	2	114	3,8
<b>Skor Rata-rata Motivasi Kerja</b>								3,30
Beban kerja	Tuntutan fisik	3	4	14	5	4	93	3,1
	Tuntutan tugas	4	7	15	4	0	101	3,36
<b>Skor Rata-rata Beban Kerja</b>								3,23
Disiplin	Waktu secara efektif	2	5	18	5	0	94	3,13
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	2	10	12	5	1	97	3,23
	Absensi	0	15	9	5	1	98	3,26
<b>Skor Rata-rata Disiplin Kerja</b>								3,20
<b>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</b> <b>Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah Responden (30 orang)</b> <b>Skor Rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Kuesioner</b>								

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Mekar Jaya Tex

menghasilkan 2 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari sebagian jumlah variabel yang mempengaruhi yaitu Gaya Kepemimpinan dengan skor rata-rata 2,99 dan variabel Kompensasi dengan skor rata-rata 2,83. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun diakibatkan oleh faktor kurangnya kemampuan karyawan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Kepemimpinan dan Kompensasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. hal inilah yang akan menjadi upaya untuk menjadikan landasan penelitian. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini, maka penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada CV. Mekar Jaya Tex.

Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh banyak faktor. Fenomena yang penulis temukan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan bahwa terdapat permasalahan dalam cara pemimpin dalam memimpin karyawan. Kinerja yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan serta dapat pula membantu pemimpin dalam membuat keputusan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik. Karena kepemimpinan sangatlah penting bagi perkembangan karyawan. Kepemimpinan juga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai Gaya Kepemimpinan melalui hasil kuisisioner adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.7**  
**Hasil kuisisioner Pra Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan pada**  
**CV. Mekar Jaya Tex**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1.	Tipe Direktif	0	9	12	8	1	81	2,7
2.	Tipe Suportif	0	10	12	5	3	89	2,96
3.	Tipe Partisipatif	5	7	10	7	1	98	3,2
4.	Tipe Berorientasi Prestasi	5	3	15	4	3	93	3,1
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>2,99</b>
<b>Total = Nilai x Frekuensi</b> <b>Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden</b> <b>Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner</b>								

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Dari hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja pegawai berdasarkan tabel 1.7 diatas yang dilakukan oleh penelitian pada 30 karyawan pada distributor CV. Mekar Jaya Tex menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki skor rata-rata 2,99 hal ini merupakan kategori tidak baik. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi tipe direktif dan tipe suportif. Pada tingkat Tipe Direktif pemimpin tidak menegur apabila karyawan tidak mentaati peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut Tipe suportif pemimpin kurang menunjukkan sikap yang ramah dan peduli kepada karyawannya.

Gaya kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama. Banyak perusahaan yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaannya sudah sesuai dengan harapan dari para karyawannya. Tetapi pada kenyataannya sistem yang sudah diterapkan tersebut tidak sesuai dengan harapan para karyawannya. Hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawannya yang terus menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi di dalam perusahaan sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih baik yang sesuai dengan keinginan perusahaan. setiap karyawan ingin mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan selama satu bulan penuh. Namun terkadang masih ada perusahaan yang masih belum memberikan kompensasi yang sesuai dan memuaskan seluruh karyawannya. Peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan pada 30 karyawan CV. Mekar Jaya Tex untuk mengetahui permasalahan mengenai kompensasi dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.4 :

**Tabel 1.8**

**Hasil kuisisioner Pra Survey Mengenai Kompensasi pada CV. Mekar Jaya Tex**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Gaji	0	10	8	12	0	88	2,93
2.	Bonus	0	10	12	5	3	89	2,96
3.	Tunjangan	2	7	5	6	10	75	2,5
4.	Penghargaan	5	5	7	4	9	83	2,7
5.	Fasilitas	4	6	8	12	4	92	3,06
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>2,83</b>
<b>Total = Nilai x Frekuensi</b> <b>Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden</b> <b>Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner</b>								

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Dari hasil kuesioner pra survey mengenai Kompensasi berdasarkan tabel 1.8 diatas yang dilakukan oleh penelitian pada 30 karyawan di CV. Mekar Jaya Tex menyatakan bahwa kompensasi memiliki skor rata-rata 2,83 hal ini merupakan kategori tidak baik. Hal yang harus mendapat perhatian utama adalah dimensi tunjangan yaitu kurangnya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja karena tidak adanya jaminan tunjangan seperti tunjangan kesehatan dan yang lainnya.

Berdasarkan dimensi Gaji yang diberikan perusahaan belum dikatakan memuaskan karena masih belum mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawannya dan Dimensi Bonus karyawan yang berhasil memenuhi target yang diinginkan perusahaan masih belum mendapatkan bonus yang sesuai. Sedangkan dimensi Fasilitas, fasilitas di perusahaan masih belum dianggap layak dan dikatakan nyaman untuk melakukan pekerjaan, fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan bekerja ada sebagian yang sudah rusak dan dimensi penghargaan perusahaan masih belum memberikan penghargaan terhadap pegawai yang dalam bekerja kinerjanya baik. Apabila diberikan penghargaan terhadap karyawan yang kinerjanya baik maka dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya dan dapat memenuhi target yang sudah ditentukan oleh CV. Mekar Jaya Tex.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis perlu melakukan penelitian lebih dalam mengenai Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mekar Jaya Tex, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mekar Jaya Tex”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel kualitas produk, harga produk, dan keputusan pembelian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan
  - a. Pemimpin yang tidak menegur ketika karyawan melakukan kesalahan pada dimensi tipe direktif.
  - b. Pemimpin kurang menunjukkan sikap yang ramah dan peduli kepada karyawannya pada dimensi tipe suportif.
  - c. Pemimpin kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya.
2. Kompensasi
  - a. Gaji yang diberikan kurang mencukupi untuk kebutuhan hidup sehari-hari.
  - b. Tidak adanya jaminan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan.
  - c. Fasilitas yang masih belum dianggap layak dan nyaman untuk melakukan pekerjaan
3. Kinerja Karyawan
  - a. Tanggung jawab terhadap pegawai masih belum optimal
  - b. Kurangnya kerjasama yang baik terhadap rekan kerja
  - c. Terjadinya penurunan kinerja karyawan

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada CV. Mekar Jaya Tex.

2. Bagaimana Kompensasi Finansial pada CV. Mekar Jaya Tex.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada CV. Mekar Jaya Tex.
4. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mekar Jaya Tex baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud dan tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang nantinya akan diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi. Tujuan peneliti yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Gaya Kepemimpinan pada CV. Mekar Jaya Tex.
2. Kompensasi Finansial pada CV. Mekar Jaya Tex.
3. Kinerja Karyawan pada CV. Mekar Jaya Tex.
4. Pengaruh besarnya Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mekar Jaya Tex baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dipercaya dan memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu :

1. Dapat memberikan tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin lebih menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen.
2. Sebagai sarana bagi peneliti untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari perkuliahan serta dapat mengaplikasikannya ke dalam dunia kerja.
3. Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis
  - a. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada masalah yang sedang diteliti oleh penulis yaitu Gaya Kepemimpinan pada CV. Mekar Jaya Tex.
  - b. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada masalah yang sedang diteliti oleh penulis yaitu Kompensasi Finansial pada CV. Mekar Jaya Tex.
  - c. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada masalah yang sedang diteliti oleh penulis yaitu Kinerja Karyawan pada CV. Mekar Jaya Tex.
2. Bagi perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Mekar Jaya Tex.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Mekar Jaya Tex.

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.