

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah perseroan berjalan dengan menggabungkan beragam elemen sumberdaya yang dimiliki, agar nantinya dapat menghasilkan barang atau jasa yang bisa ditawarkan dan juga nantinya bisa menggapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Di masa saat ini, semua perusahaan sedang dalam keadaan recovery setelah dua tahun kebelakang mengalami pasang surut dalam berbagai hal karena adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan perusahaan harus menormalisasi keadaan yang ada sekarang agar bisa kembali seperti sebelumnya. CV. Erwan Bilal Barokah merupakan contoh perusahaan yang terkena imbas akibat adanya pandemic tersebut, perusahaan yang bergerak dibidang retail fast food sejak tahun 2017 tersebut secara bertahap mulai membenahi diri agar nantinya dapat berjalan dengan normal kembali, beragam upaya telah dilakukan guna mengembalikan perusahaan kearah yang baik seperti sebelumnya dan satu contoh hal yang dilakukan ialah mengembangkan juga meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dipunyai.

Sadar akan pentingnya SDM demi kelangsungan tata kelola dan operasional perusahaan, sudah seharusnya perusahaan memperhatikan SDM yang dimiliki. Menurut Sudaryo (2018) Kinerja ialah pencapaian kerja yang telah digapai satuorang dalam melakukan tugas yang dibebankan terhadapnya dan juga seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh CV. Erwan Bilal Barokah pada tahun 2020 awal sampai sekarang dirasa belum

cukup optimal dan maksimal utamanya pada bagian divisi penjualan yakni karyawan gerai yang tersebar di beberapa area Sidoarjo dan Surabaya. Hal ini diperkuat dengan data penilaian kinerja, data akuntansi dan hasil wawancara dengan direktur CV dimana beliau mengungkapkan jika hal ini mungkin bisa disebabkan oleh adanya pandemi Covid-19 yang mengharuskan perusahaan harus menyesuaikan kembali beberapa kebijakan agar karyawan masih tetap bisa bekerja namun tidak melupakan profit yang diterima oleh perusahaan, maka dari itu beberapa kebijakan harus disesuaikan dengan keadaan sekarang agar kedua belah pihak tetap merasakan keuntungan walaupun tidak terlalu maksimal. Beliau juga menambahkan jika adapun beberapa masalah seperti kualitas barang yang dijual tidak konsisten, jam operasional toko yang kadang tidak sesuai dengan SOP dan lain sebagainya.

Saat ini peningkatan kinerja perlu dilakukan oleh perusahaan agar karyawan bisa fokus melakukan pekerjaan yang benar dan bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan utamanya di masa-masa pemulihan perusahaan. Peningkatan kinerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan, kompensasi yang diberikan, beberapa fasilitas penunjang, lingkungan kerja, budaya organisasi yang ada, pelatihan yang diberikan, kompetensi dari pegawai tersebut dan masih banyak lainnya.

Dalam hal ini bukan hanya peran karyawan adapun peran pemimpin yang ikut berkontribusi pada keberhasilan tersebut, pemimpin dituntut agar mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dan diharapkan karyawan nantinya bisa menjalankan perintah sesuai dengan arahan dan tanpa beban ataupun paksaan. Menurut Gary Yukl dalam Febbyani & Masman (2019:726) Gaya Kepemimpinan ialah proses dari memengaruhi orang lain guna

mengerti serta setuju mengenai apa yang diperlukan serta bagaimana melakukannya, serta proses memfasilitasi kegiatan sendiri serta beramai-ramai guna menggapai obyektif. Gaya kepemimpinan yang digunakan akan bisa mempengaruhi motivasi yang akan timbul dibenak karyawannya, hal ini dapat ditunjukkan lewat meningkatnya kinerja karyawan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan dipilih sebagai salah satu variabel penelitian karena selaku direktur CV yang baru memimpin selama 3 tahun ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari kepemimpinannya terhadap kinerja karyawan yang dimiliki sekarang.

Bukan hanya faktor gaya kepemimpinan, ada juga faktor lingkungan kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki. Lingkungan kerja bisa dikatakan sebagai salah satu faktor dari kinerja karyawan karena jika dalam suatu lingkungan kerja memberikan perasaan tidak nyaman maka karyawan akan merasa malas dalam bekerja, begitupun sebaliknya. Menurut Saydam dalam Febbyani & Masman (2019:727) Lingkungan Kerja ialah semua sarana serta prasarana kerja yang ada dalam lingkup karyawan dimana karyawan tengah mengerjakan pekerjaannya serta hal ini bisa mempengaruhi pekerjaannya. Lingkungan kerja bisa digolongkan menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik serta non fisik, keduanya penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan secara langsung atau tak langsung. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dipilih sebagai salah satu variabel penelitian karena CV. Erwan Bilal Barokah ialah perusahaan yang bergerak dibidang retail fast food yang memiliki beberapa cabang yang ada di area Sidoarjo dan Surabaya, dari beberapa lokasi gerai tentu mempunyai lingkungan kerja yang berbeda dari lingkungan kerja fisik atau non fisiknya. Dari sebab itulah yang membuat peneliti ingin tahu bagaimana pengaruh lingkungan kerja dari masing-

masing gerai agar nantinya pihak perusahaan dapat menyelaraskan lingkungan kerja yang sama agar tingkat kinerja karyawan bisa berjalan dengan bagus tanpa ada perbedaan yang dirasakan oleh tiap karyawannya.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, ada faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompensasi. Menurut Hasibuan dalam Febbyani & Masman (2019:726) Kompensasi ialah semua pendapatan yang diterima baik langsung ataupun tak langsung yang didapatkan oleh bagi pegawai sebagai imbal jasa yang ditunaikan pada perseroan. Dalam pemberian kompensasi, perusahaan juga harus mempertimbangkan apakah kompensasi yang dikasihkan ini sama dengan pekerjaan yang sudah diperbuat. Apabila pemberian kompensasi yang diberikan dirasa cukup adil, maka bisa mendorong pegawai guna bekerja lebih baik lagi. Selain itu, perusahaan juga harus menimbangkan kemampuannya dalam memberikan kompensasi apakah dengan jumlah itu perusahaan bisa tetap profit atau malah mengalami kerugian. Pertimbangan ini dilakukan agar kedua belah pihak tetap merasakan keadilan tanpa merasa ada yang dirugikan. Kompensasi dipilih sebagai salah satu variabel karena dalam kurun waktu 2 tahun ini, sebagian perusahaan tentu melakukan penyesuaian kompensasi kembali akibat turunnya pendapatan karena adanya pandemi dan begitupun dengan CV. Erwan Bilal Barokah, selain itu penulis juga ingin mengetahui sebesar apa dan bagaimana pengaruhnya selama ini terhadap tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis merasa teringin guna meneliti lebih jauh serta mendalam di area lingkup kerja CV. Erwan Bilal Barokah yang berada di Sidoarjo dengan penelitian yang memiliki judul "**Pengaruh Gaya**

## **Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Erwan Bilal Barokah, Sidoarjo.”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang ada, maka rumusan masalah yang dapat diuji pada penelitian ini ialah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Erwan Bilal Barokah?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Erwan Bilal Barokah?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Erwan Bilal Barokah?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Erwan Bilal Barokah?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Ada juga beberapa maksud maupun tujuan dari penelitian yang dilakukan yakni:

1. Agar dapat mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
2. Agar dapat mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
3. Agar dapat mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

4. Agar dapat mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini, maka harapan penulis efek lanjutan dari penelitian ini yakni bermanfaat secara teoritis ataupun praktis sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Penelitian ini agar bisa menjadi referensi guna memudahkan dalam melakukan pembuatan jurnal atau tugas akhir yang berkaitan dengan Manajemen SDM utamanya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga diharapkan nantinya akan semakin banyak referensi yang tersedia.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini agar bisa menambah wawasan utamanya dalam mempelajari ilmu mengenai Manajemen SDM yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Karena perlu bagi perusahaan memperhatikan kinerja karyawan yang dimiliki agar perusahaan nantinya bisa beroperasi dengan lancar serta memperoleh hasil yang lebih lagi, tentunya serta memperhatikan karyawan yang dimiliki utamanya dimasa pemulihan seperti saat ini.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini agar bisa menjadi gambaran dalam mengambil keputusan oleh pihak perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dengan menimbang faktor Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

