

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan bisnis apapun. Menurut (Masturi et al., 2021) seseorang dengan memiliki gaya kepemimpinan berusaha untuk membentuk perilaku orang lain sesuai dengan standar perilakunya. Dalam sebuah perusahaan, dalam setiap tahapan proses kerja, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan hingga pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia sangatlah penting (Tahir et al., 2019). Karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi dapat memberikan hasil yang baik maka, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus diterapkan.

Perusahaan yang ingin bersaing satu sama lain mampu untuk terus meningkatkan sumber daya manusia dan standar manajemennya. Kinerja pegawai meningkat apabila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang memadai dan kebutuhannya terpenuhi. Bisnis didirikan dengan tujuan tertentu. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan ini. Kualitas kinerja staf menentukan berhasil atau tidaknya program suatu lembaga. Operasional lembaga semakin sukses jika kinerja karyawannya semakin baik. Kinerja merupakan tingkah laku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil pekerjaannya dan sesuai dengan peranannya dalam usaha (hidayat fahrul, 2023). Berbagai aspek

antara lain motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, dan disiplin kerja berdampak terhadap kinerja. (Ismail et al., 2023).

Sementara itu, pemimpin memainkan peran penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Memberikan Motivasi adalah pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk mendukung dan menginspirasi bawahannya untuk bekerja sama menuju tujuan bersama. Kepemimpinan adalah sikap atau gaya atasan dalam mempengaruhi atau mengarahkan bawahannya. (Ismail et al., 2023) Selain itu, kepemimpinan diperlukan untuk menginspirasi staf untuk meningkatkan budaya pelayanan dan mencontoh mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pekerja perlu dibimbing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Ismail et al., 2023).

Menurut (Zusnita Muizu et al., 2019) Kemampuan untuk mengangkat orang lain dan membantu mereka mewujudkan tujuan mereka sendiri merupakan prasyarat kepemimpinan. Kapasitas untuk mempengaruhi bawahan secara positif menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan dikenal sebagai kepemimpinan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan bagaimana pemimpin dapat membimbing bawahannya untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan guna meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan tuntutan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Membayar karyawan merupakan salah satu pendekatan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Bisnis akan menghasilkan keuntungan besar jika dapat menangani kompensasi secara efektif. Karyawan menerima kompensasi untuk memuaskan sebagian atau seluruh keinginan dan keinginannya. Pengusaha

membayar kompensasi kepada stafnya sebagai tanda terima kasih atau penghargaan atas kontribusi mereka terhadap bisnis (Tampi, 2014). Menurut (Shapira, 2022), Sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas nama perusahaan, karyawan dibayar. Pembayaran ganti rugi secara tunai kepada pegawai yang bersangkutan disebut dengan pembayaran natura. Pembayaran imbalan dalam bentuk barang disebut pembayaran dalam bentuk barang. (Pratama & Andini, 2019).

Menurut (S et al., 2021) Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan bagian dari peraturan turunan UU Cipta Kerja, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir atau pekerjaan yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir sebelum jangka waktu yang ditentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir, maka pemberi kerja wajib membayar ganti rugi. Tren saat ini banyak bisnis yang mempekerjakan staf melalui sistem outsourcing biasanya didorong oleh keinginan mereka untuk mengurangi biaya produksi (cost of production). Korporasi bertujuan untuk mengurangi biaya yang terkait dengan pendanaan staf Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menerapkan pendekatan outsourcing ini. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, kata outsourcing sebenarnya berasal dari aturan yang terdapat pada pasal 64 UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa korporasi dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan

jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, istilah untuk Pasal 64 itu biasanya disebut dengan istilah *outsourcing*.

Pegawai yang telah bekerja minimal 1 (satu) bulan berhak menerima uang santunan. Apabila perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperpanjang, maka ganti rugi dibayarkan pada akhir masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebelum perpanjangan, dan selama jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pembayaran ganti rugi berikutnya dilakukan setelah berakhir atau selesainya perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja asing juga tidak berhak menerima kompensasi. 11 Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bergantung pada pemenuhan tugas tertentu, pembayaran dilakukan setelah berakhirnya perpanjangan PKWT. Misalnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah tiga tahun, namun karena pekerjaannya belum selesai maka harus ditambah dua tahun lagi. Dengan demikian, imbalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibayarkan pada akhir masa perpanjangan atau pada tahun kelima.

Membuat kebijakan dengan mengganti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Turunannya adalah salah satu metode untuk membawa kesuksesan. Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, mengatur tentang perjanjian kerja waktu, outsourcing, jam kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Pengusaha diwajibkan oleh undang-undang untuk membayar pekerja kontrak dengan imbalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT). Tergantung pada acuan upah pemberi kerja, imbalan ini berbentuk pendapatan dengan komponen gaji pokok atau dapat diakumulasikan dengan tunjangan yang ditetapkan. Pembayaran imbalan tersebut harus dilakukan pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pekerja, atau dapat juga dilakukan sesuai dengan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah ditetapkan.

Menurut (Shapira, 2022) Semua keuntungan moneter, Kompensasi adalah apa yang diperoleh karyawan dari perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, atas jasa yang mereka lakukan. Semua penghasilan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja dan kontribusi mereka terhadap bisnis, baik langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk uang atau tidak (finansial atau non-finansial), dapat dipahami sebagai kompensasi. Ada banyak bentuk kompensasi yang berbeda, baik moneter maupun non-moneter. Kompensasi moneter berupa dana pensiun, asuransi, bonus, insentif, upah, gaji, dan pembayaran yang dilakukan di luar jam kerja biasa. Sedangkan kompensasi non-finansial bertujuan untuk mempertahankan pekerja dengan menawarkan sumber daya pendukung kinerja dan lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, dan menyenangkan. Menurut (Fernos, 2023) Gaji merupakan pencapaian yang berlawanan dengan penyediaan energi atau layanan angkatan kerja.

Setiap pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka disebut sebagai kompensasi. Membayar pekerja secara adil mengakui nilai kontribusi mereka terhadap organisasi, keluarga, dan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini menjadikan kompensasi penting bagi karyawan, karena

karyawan akan memberikan kinerja yang baik jika kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja yang diberikan tidak cukup baik (Akhmad, 2015).

Kemampuan suatu perusahaan untuk maju akan ditentukan oleh seberapa baik para eksekutifnya mengelola bisnisnya, karena pemimpin yang bertanggung jawab dan berkomitmen tinggi akan didukung oleh karyawan yang disiplin. Sudah menjadi kewajiban seluruh pemimpin untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai. Para anggota kelompok kerja juga mempunyai peran dalam pencapaian tujuan tersebut (kerjasama antara atasan dan bawahan) (Yoon, 2014). Segala jenis penghargaan yang ditawarkan kepada anggota staf sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan disebut sebagai kompensasi (Tricayanti et al., 2023).

Sistem umum pemberian uang kepada manajer dan karyawan serta barang dan jasa yang diterima setiap karyawan dikenal sebagai kompensasi (Syahputra et al., 2023). Karyawan akan memperoleh manfaat dengan adanya kompensasi dalam bentuk bonus, penghargaan, dan hadiah. Pekerja akan terdorong untuk bekerja secara maksimal dan akan merasa terdorong dan bersemangat untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Pemimpin memiliki sejumlah fungsi, seperti memperkuat hubungan kerja antara pemberi kerja dan staf, meningkatkan motivasi dan kegembiraan karyawan, membantu mempertahankan talenta terbaik, dan memberi penghargaan kepada anggota staf. Membayar karyawan dianggap dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil sangatlah penting, terutama jika menyangkut kesadaran pada saat melakukan suatu pekerjaan, yang bertujuan untuk menjaga kualitas kinerja karyawan. Kinerja

karyawan akan menurun jika mereka tidak mendapatkan gaji yang sesuai, dan sebaliknya. Hal penting yang perlu diperhatikan untuk para pelaku bisnis untuk memiliki kualitas kinerja karyawannya yang baik adalah dengan memberikan kompensasi. Karena kompetensi sumber daya manusia suatu organisasi menentukan kualitas hasil kerja, maka beberapa organisasi berjuang untuk merekrut sumber daya manusia dengan kualitas terbaik. Oleh karena itu, banyak dunia usaha dan organisasi harus menginvestasikan sejumlah besar uang untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya guna memenuhi kebutuhan mereka (Nugraha & Tjahjawati, 2018).

**Tabel 1.1**

**Daftar gaji pegawai Indomaret 2023**

**Diunggah pada 1 November 2023 oleh Hanung Pras**

Tabel Daftar Gaji Pegawai Indomaret 2023

No.	Jabatan Pegawai	Gaji / Bulan
1.	Asisten Kepala toko	Rp 2.500.000,-
2.	Junior Supervisor (SPV)	Rp 4.000.000,-
3.	Marchentdaiser	Rp 4.000.000,-
4.	Kasir	Rp 4.000.000,-
5.	Pramuniaga (Store Crew)	Rp 2.400.000,-
6.	MDP	Rp 5.000.000,-
7.	IT Support Staff	Rp 5.000.000,-
8.	Akuntansi	Rp 5.020.000,-
9.	Accounting and Tax Supervisor (SPV)	Rp 5.100.000,-
10.	Area Supervisor (SPV)	Rp 5.250.000,-
11.	Management Development Program	Rp 5.270.000,-
12.	Management Trainee	Rp 5.500.000,-

13.	Junior Staff	Rp 5.500.000,-
14.	Brand Development Supervisor (SPV)	Rp 6.000.000,-
15.	Programmer	Rp 6.500.000,-
16.	Wealt Mangement MDP	Rp 6.200.000,-
17.	Pelayanan Profesional	Rp 6.300.000,-
18.	Tax Manager	Rp 6.500.000,-
19.	IT Progammer and Analyst	Rp 6.000.000,-
20.	Management	Rp 6.800.000,-
21.	Head Store (Kepala Toko)	Rp 7.000.000,-
22.	Pelayanan Kesehatan	Rp 6.400.000,-
23.	Teknologi Informatika	Rp 6.150.000,-
24.	Pendidikan / Pelatihan	Rp 7.250.000,-
25.	Internal Supervisor (SPV)	Rp 8.000.000,-
26.	Project Supervisor (SPV)	Rp 8.000.000,-
27.	Branch Inventory Control Manager	Rp 8.000.000,-
28.	Legal	Rp 8.000.000,-
29.	Marketing Junior Manager	Rp 8.200.000,-
30.	Pemasaran	Rp 8.420.000,-
31.	Area Manager	Rp 9.550.000,-
32.	Personal And General Affair Staff	Rp 10.000.000,-
33.	HRD Manager	Rp 10.000.000,-
34.	Merchandising Junior Manger	Rp 10.000.000,-
35.	IT Manger	Rp 10.000.000,-
36.	Franchise Manager	Rp 10.000.000,-
37.	Web Development Manger	Rp 10.300.000,-
38.	Junior Manager	Rp 11.000.000,-
39.	Operatioanal Manager	Rp 12.000.000,-
40.	Junior Project Manager	Rp 12.000.000,-
41.	Accounting Manager	Rp 12.000.000,-
42.	Category Manager	Rp 12.000.000,-
43.	Finance Manager	Rp 13.200.000,-
44.	Development Manager	Rp 13.500.000,-
45.	Manager	Rp 14.000.000,-
46.	Assistant Manger	Rp 14.000.000,-
47.	Database Analyst	Rp 16.500.000,-
48.	Marketing Manager	Rp 24.600.000,-
49.	Branch Manager SME	Rp 25.500.000,-
50.	Branch Manager	Rp 34.800.000,-
51.	Staf HRD	Rp 5.000.000,-

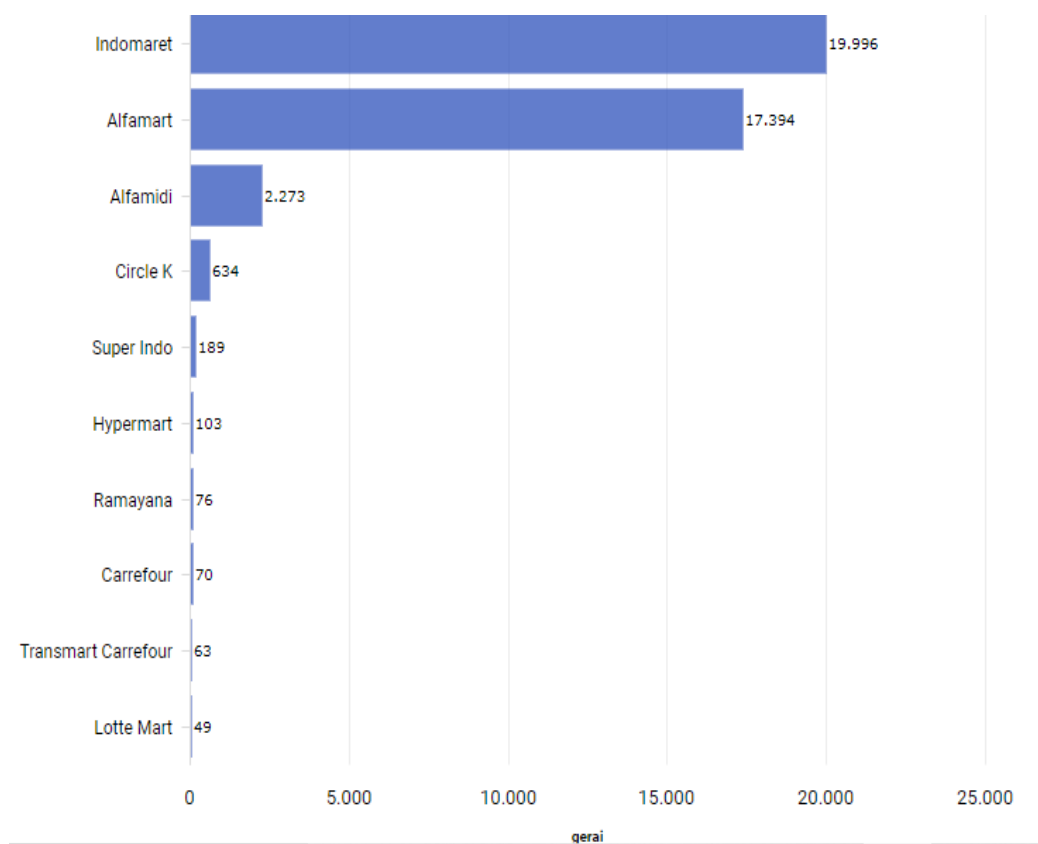
Sumber: <https://dinaspajak.com/gaji-pegawai-indomaret.html>



Perkiraan gaji pokok untuk upah dalam sebulan (Upah yang diberikan ketika sudah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan, sesuai dengan jabatan). Korporasi berhak mengubah kebijakan pendapatan yang diperolehnya kapan saja.

**Gambar 1.1**

**10 Toko Retail Modern Kategori Makanan/Minuman/Kebutuhan Harian dengan Gerai Terbanyak di Indonesia (2022)**

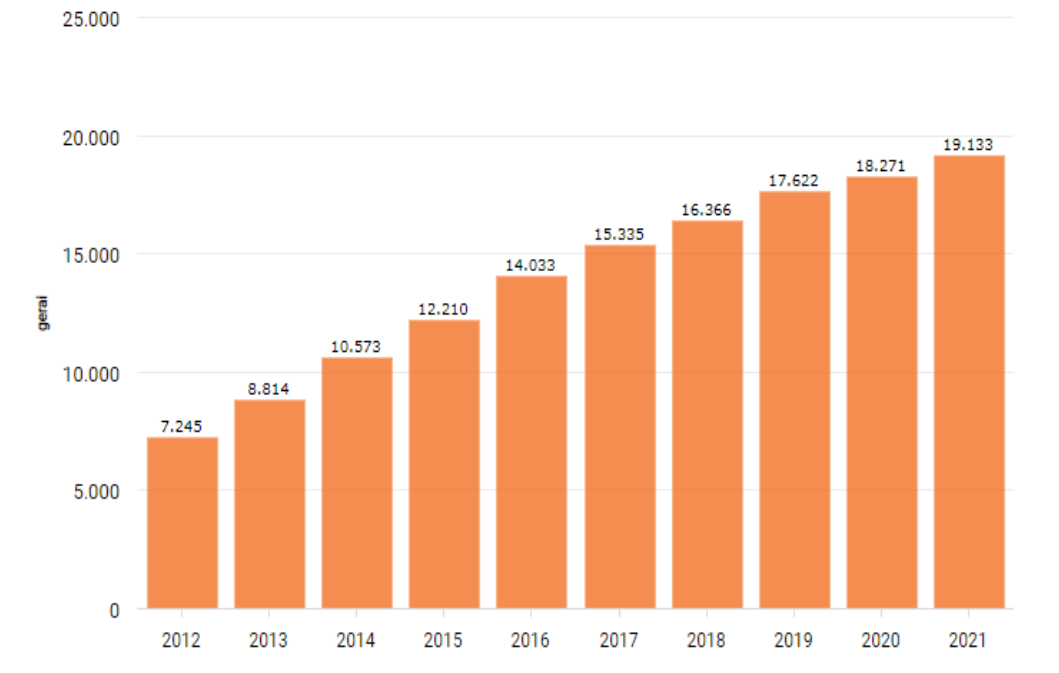


Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/24/indomaret-toko-retail-dengan-gerai-terbanyak-di-indonesia-pada-2022>

Pada tahun 2022, Indomaret memiliki toko terbanyak di Indonesia dan akan menjadi perusahaan ritel terdepan yang mengkhususkan diri pada makanan, minuman, dan kebutuhan sehari-hari. Laporan Departemen Pertanian Amerika

Serikat (USDA), Indonesia: Retail Foods edisi Juli 2023, memberikan buktinya. Berdasarkan kompilasi laporan data Euromonitor, Indomaret yang dikelola Grup Salim akan memiliki 19.996 lokasi pada tahun 2022, dengan total nilai penjualan sebesar US\$ 7, 6 miliar. Dengan 17.394 toko dan nilai penjualan \$7, 62 miliar, Alfamart yang dikendalikan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk berada di urutan kedua. “Kedua perusahaan ini menyumbang sekitar 92% nilai penjualan supermarket di Indonesia, dengan sistem distribusi terpusat, terintegrasi, dan sistem modern.” Grafik di atas menunjukkan Alfamidi berada di peringkat ketiga dengan jumlah gerai 2.273 gerai, sedangkan supermarket lain yang jumlah gerainya jauh lebih sedikit.

Jaringan minimarket bernama Indomaret menawarkan kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan pokok. Dikelola 20 Juni 1988 menyaksikan pembukaan PT Indomarco Prismatama, toko Indomart pertama, di Ancol, Jakarta Utara. Setelah memiliki lebih dari 230 gerai, perusahaan ini mendirikan gerai waralaba pertamanya di Indonesia pada tahun 1997. Hingga tahun 2015, terdapat 11.400 lokasi, dimana 60% dimiliki oleh perorangan dan sisanya merupakan waralaba milik komunitas lokal. Pada awal tahun 2020, terdapat 14.000 gerai. Koperasi, dunia usaha, dan perseorangan termasuk di antara mitra usaha waralaba ini. Dari Sumatera, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan, dan Sulawesi, Indomaret tersebar merata. Menjadi aset bangsa di mata Indomaret.

**Gambar 1.2****Jumlah gerai indomaret (2012-2021)**

Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/02/indomaret-bangun-lebih-dari-10-ribu-gerai-dalam-sedekade-terakhir>

Dibandingkan supermarket dan hipermarket, usaha ritel modern dengan struktur minimarket mencatatkan nilai penjualan yang lebih tinggi. Data Euromonitor International menunjukkan penjualan minimarket di Indonesia diperkirakan mencapai US\$12, 86 miliar pada tahun 2021. Penjualan di hipermarket menghasilkan US\$1, 08 miliar, sedangkan penjualan supermarket mencapai US\$4, 09 miliar. Indomaret merupakan pemimpin pasar di Indonesia untuk minimarket. Dengan 19.133 toko pada tahun 2021, Indomaret akan menjadi perusahaan minimarket terbesar di negara ini. Selain itu, jumlah toko Indomaret berkembang sangat pesat. Berdasarkan catatan, terdapat 11.888 toko Indomaret yang didirikan

antara tahun 2012 dan 2021. Selama sepuluh tahun terakhir, terjadi pertumbuhan jumlah gerai secara keseluruhan sebesar 164%. Indomaret mampu meraup pendapatan Rp 90,6 triliun pada tahun 2021, dengan pendapatan bersih.

**Tabel 1.2**

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama (Indomaret)  
Pada Tahun 2016-2020**

<i>No</i>	<i>Tahun</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Target yang belum tercapai</i>
1	2016	Rp. 6.240.000.000	Rp. 5.802.000.000	7 %
2	2017	Rp. 6.500.000.000	Rp. 5.946.000.000	4%
3	2018	Rp. 7.240.000.000	Rp. 6.300.000.000	13%
4	2019	Rp. 7.740.000.000	Rp. 6.024.000.000	23%
5	2020	Rp. 7.240.000.000	Rp. 5.114.000.000	27%

*Sumber : PT. Indomarco Prismatama Palembang, tahun (2021)*

Berdasarkan tabel diatas kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama diterapkan pada tahun 2016. Saat itu target yang belum tercapai adalah 7%. Pada tahun 2017 meningkat menjadi 96%; namun, angka tersebut turun menjadi 87% pada tahun 2018; turun lagi menjadi 77% dan 73% pada tahun 2019 dan 2020; realisasi target tersebut masih belum tercapai. Mencapai tujuan menghadirkan tantangan bagi profitabilitas bisnis. Meskipun mencapai target penjualan merupakan tujuan yang dinyatakan perusahaan, dalam praktiknya target tersebut belum sepenuhnya tercapai, terutama antara tahun 2018 dan 2020, ketika proporsi target (perbandingan target) yang tidak terpenuhi meningkat. Permasalahan lain yang dihadapi PT. Indomarco Prismatama Palembang antara lain rendahnya kompetensi pegawai, sehingga terlihat masih banyak pegawai yang belum mampu memenuhi target dalam setiap pekerjaannya, seperti dalam mempromosikan produk yang masih dirasa kurang efektif. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya

karyawan dalam mempromosikan produk yang diberikan diskon yang ditetapkan perusahaan setiap bulannya, namun tidak dilaksanakan. Akibatnya, dengan masih rendahnya kompetensi pegawai dalam mempromosikan produk maka, standar yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan harapan (target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai). Untuk itu pimpinan perlu memberikan timbal balik kepada karyawan agar lebih memahami standar yang diharapkan perusahaan. Kinerja merupakan urusan pribadi karena setiap pekerja mempunyai kapasitas kerja yang berbeda-beda tugasnya (Firmansyah et al., 2021). Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sari et al., 2020). Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) Kinerja adalah hasil jerih payah seseorang yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya itu ditentukan oleh faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.

Hasil kerja seorang pegawai, baik kuantitas maupun kualitasnya, ditentukan oleh seberapa baik kinerjanya dalam menjalankan kewajiban yang diberikan (Tricayanti et al., 2023). Peran yang dimainkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi publik sangatlah penting. Hal ini dikarenakan para pekerja yang merupakan sumber daya manusia organisasi memiliki keterampilan dan kompetensi yang diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan untuk memenuhi visi dan menentukan tujuan-tujuan. Akibatnya, seorang pegawai diharapkan untuk bekerja sebaik-baiknya dalam menjalankan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya. Ada empat kategori kinerja yang diakui: (1) berfokus pada pelanggan;

(2) barang dan jasa; (3) pasar dan keuangan; dan (4) operasi. Kinerja relatif dari indikator-indikator dan indikasi karakteristik dari kinerja semacam ini yang signifikan bagi klien menentukan seberapa baik fungsi produk (barang) dan jenis layanan.

Keandalan produk, pengiriman yang cepat, tingkat kerusakan pelanggan, dan waktu respons layanan adalah beberapa contohnya. Pemanfaatan aset, pertumbuhan aset, dan pangsa pasar semuanya termasuk dalam jenis kinerja keuangan dan pasar, yang merupakan indikator kinerja relatif dari pengeluaran, pendapatan, dan lokasi pasar. Nilai kontribusi per karyawan, margin laba operasi, waktu siklus tunai-kekas, ukuran profitabilitas dan likuiditas, leverage, laba atas investasi, dan laba pasar adalah beberapa contohnya. Unit kerja, organisasi, dan proses utama semuanya dapat digunakan untuk mengukur kinerja operasional semacam ini. Kita dapat menarik kesimpulan mengenai kinerja dari beberapa sudut pandang yang telah dibahas sebelumnya jika hasil adalah sesuatu yang dicapai karyawan sejalan dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dari pelamar kerja. Hal ini menunjukkan apakah tindakan individu menghasilkan hasil pekerjaan yang memuaskan standar, serta kriteria diputuskan oleh bisnis atau organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan dan Gaji Terhadap Kinerja Pekerja Kantor Point of Sale Indonesia Sitinjak, Kirana Agung M. Rahim<sup>1</sup>, Nabila Hilmy Zhafira<sup>2</sup>, Universitas Teuku Umar, Tahun 2023 Volume 03, Nomor 03. Diketahui Kinerja Pegawai PT Sangat Tinggi dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan. Pos Indonesia Sitinjak, dimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pekerja sebesar 5% cukup signifikan. Selain itu, variabel gaji memberikan pengaruh lumayan besar

pada kinerja pegawai kantor pos, dengan ambang batas signifikansi sebesar 5% terhadap kinerja pegawai. Jadi, dengan nilai signifikansi 5%, temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan gaji mempunyai pengaruh yang baik pada hasil kerja staf kantor POS Sitinjak. Rahim, perguruan tinggi Teuku Umar, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor POS Indonesia.” Menyimpulkan bahwa kinerja pekerja kantor POS Sitinjak dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan dan gaji.

**Tabel 1.3**

**Data Tabel Outlet Indomaret Palembang**

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
1	Indomaret Jl. Baysalim	2
2	Indomaret Jl. Sekip Mayor Salim Batu Bara 2001.	1
3	Indomaret Jl. Rajawali	1
4	Indomaret Jl. Jendsu 2	2
5	Indomaret Jl. Merdeka	2
6	Indomaret Jl. Jenderal Sudirman	3
7	Indomaret Jl. Bambang Utoyo	4
8	Indomaret Jl. Sekojo	1
9	Indomaret Jl. Sultan Syahrir	2
10	Indomaret Jl. Mayor Ruslan	1
11	Indomaret Jl. IDM. AKBP Cek Agus	3
<b>Total</b>		<b>22</b>

Kuesioner disebarkan pada karyawan di sepuluh lokasi Indomaret, total karyawan indomaret tersebut adalah 22 orang.

Tabel 1.4

## Hasil jawaban pra penelitian

No.	Keterangan	Pertanyaan	Jawaban responden
<b>Kepemimpinan</b>			
1		Apakah pemimpin selalu hadir ke outlet Indomaret setiap harinya	Tidak setiap hari namun hanya 3 hari sekali atau lebih untuk hadir ke outlet indomaret.
2		Apakah pimpinan anda memberikan arahan tentang pekerjaan yang anda lakukan	Ya, hanya pada saat waktu awal bekerja di outlet indomaret.
3		Apakah pimpinan peduli dengan masalah karyawan	Pimpinan hanya peduli terhadap hal yang menyangkut pekerjaan, dan tidak peduli terhadap masalah pribadi karyawan.
4		Apakah pimpinan ikut membantu memberikan solusi ketika terjadi kesalahan	Tidak selalu memberikan solusi untuk mencari jalan keluar bersama.
5		Apakah gaya komunikasi pimpinan bisa membuat nyaman saat bekerja	Untuk gaya komunikasi pemimpin belum sepenuhnya membuat nyaman dalam bekerja
6		Apakah pimpinan langsung memberikan solusi jika anda membuat kesalahan	Memberikan namun, tidak selalu memberikan solusi yang konkrit
7		Apakah pimpinan ikut bertanggung jawab atas kehilangan barang	Iya, atas kehilangan barang menjadi tanggung jawab bersama
<b>Kompensasi</b>			
1		Apakah jumlah kompensasi cukup memuaskan bagi anda	Kurang cukup, karena terlalu banyak potongan dari pada kompensasi yang diterima.



2	Apakah kehilangan barang akan menjadi tanggung jawab karyawan sepenuhnya	Iya, itu sudah menjadi tanggung jawab sebagai karyawan outlet indomaret.
3	Apakah bonus yang diterima sudah memuaskan anda	Belum, karena tidak sesuai dengan potongan yang ada.
4	Apakah ada kompensasi lain yang diterima selain gaji	Ada, seperti kompensasi lemburan, thr, dan kompensasi kenaikan kontrak.
5	Apakah ada peningkatan bonus atau kompensasi yang diterima	Tidak ada kecuali gaji, karena setiap tahun umr naik.
6	Apakah tingkat keamanan ditempat anda bekerja sudah memuaskan	Kurang baik, karena masih sering terjadinya kehilangan barang.
7	Apakah fasilitas kerja yang diberikan sudah memuaskan bagi anda	Belum, karena fasilitas yang bisa membantu pekerjaan masih cukup lama untuk terpenuhi.

Tabel 1.5

## Jumlah Hasil jawaban Responden

No.	Keterangan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	<b>Kepemimpinan</b>		
1.	Apakah pemimpin selalu hadir ke outlet Indomaret setiap harinya	18	5
2.	Apakah pimpinan anda memberikan arahan tentang pekerjaan yang anda lakukan	19	4
3.	Apakah pimpinan peduli dengan masalah karyawan	18	5
4.	Apakah pimpinan ikut membantu memberikan solusi ketika terjadi kesalahan	18	5
5.	Apakah gaya komunikasi pimpinan bisa membuat nyaman saat bekerja	18	5
6.	Apakah pimpinan langsung memberikan solusi jika anda membuat kesalahan	18	5

7.	Apakah pimpinan ikut bertanggung jawab atas kehilangan barang	23	0
	<b>Kompensasi</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
	Apakah jumlah kompensasi cukup memuaskan bagi anda	21	2
1.	Apakah kehilangan barang akan menjadi tanggung jawab karyawan sepenuhnya	21	2
2.	Apakah bonus yang diterima sudah memuaskan anda	19	4
3.	Apakah ada kompensasi lain yang diterima selain gaji	23	0
4.	Apakah ada peningkatan bonus atau kompensasi yang diterima	20	3
5.	Apakah tingkat keamanan ditempat anda bekerja sudah memuaskan	19	4
6.	Apakah fasilitas kerja yang diberikan sudah memuaskan bagi anda	22	1

Berdasarkan dari hasil observasi langsung yang telah dilakukan, peneliti dapat menemukan bahwa masih terdapat komunikasi yang kurang baik antara pimpinan terhadap para karyawan. Dan masih kurangnya pemberian kompensasi untuk memberikan kenyamanan serta, kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga, dapat memberikan dampak yang tidak baik terhadap kinerja pada karyawan outlet Indomaret dikota Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati et al., 2022), Temuan penelitian ini memungkinkan untuk dilakukan pengambilan kesimpulan sebagai berikut: Di PT. Birama Sakti Permata, Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh itu kuat dan menguntungkan sebagian berdasarkan hasil kerja Pegawai. Di PT. Birama Sakti Permata, Kompensasi (X2) memberikan dampak yang cukup besar dan sebagian menguntungkan terhadap kinerja pegawai. Di PT. Birama Sakti Permata, terdapat

pengaruh positif dan signifikan secara simultan baik dari kompensasi (X2) maupun kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh (Robbins, 2011), Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kepemimpinan (X1). Pada  $t = 16,989$  dan signifikansi  $t < 0,000$  ditemukan koefisien regresi positif sebesar 0,922 dengan kontribusi 83,3%.  $Y = 3,923 + 0,922 X1$  pada model regresi sederhana. Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompensasi (X2). Koefisien regresi positif yang dihasilkan memiliki nilai  $t$  sebesar 14,659, signifikansi  $t < 0,000$ , dan kontribusi sebesar 78,7% atau 0,882.  $Y = 5,894 + 0,882 X2$  merupakan model regresi sederhana. Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompensasi (X2) dan Kepemimpinan (X1) secara bersamaan. Kepemimpinan dan Kompensasi menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0.619 dan 0.362, masing-masing dengan kontribusi dari 85.1%, nilai statistik 162,585, dan signifikansi statistik dari 0.000. Model Y untuk Regresi Berganda:  $2.721 + 0.619X1 + 0.326X2$ .

Penelitian ini dilakukan oleh (I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, 2016), Hasil diskusi menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan; kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak besar mengenai kinerja pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irawati, 2019), Kinerja pegawai RS Medika BSD Tangerang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan sebesar 22,7%. Kinerja pegawai RS Medika BSD Tangerang sangat dipengaruhi oleh pemulihan sebesar 48,3%. Pada RS Medika BSD Tangerang, kepemimpinan dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 34,7%; persentase sisanya ditentukan oleh variabel atau komponen tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Studi yang dilakukan oleh (Putra & Putra, 2013), Semangat kerja para karyawan terkena dampaknya secara signifikan oleh kepemimpinan dan kompensasi secara langsung, sedangkan Kepemimpinan dan gaji memiliki dampak tidak langsung yang besar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Santika et al., 2023), Motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan berkorelasi positif dengan kompensasi artinya kenaikan gaji mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi pegawai. Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan terkena dampak positif dan signifikan dari remunerasi; dengan demikian, tingkat kompensasi yang lebih besar dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja staf PT akan meningkat dengan kompensasi yang tinggi. Bank Mandiri KCP Kerobokan. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi, oleh karena itu semakin termotivasinya pegawai PT Bank Mandiri KCP Kerobokan dalam bekerja maka semakin besar kemungkinan mereka ingin bekerja lebih baik. Hubungan antara kinerja pegawai dengan kompensasi Termotivasi oleh pekerjaan, dalam peran mediasi. Dampak motivasi

dalam bekerja karyawan PT, remunerasi pada eksekusi kerja akan semakin besar Bank Mandiri KCP Kerobokan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marisanda et al., 2023), Persamaan regresi  $Y = 9,311 + 1,128$  dikembangkan berdasarkan temuan penelitian regresi linier sederhana. Hal ini menunjukkan eksekusi kerja PT terkena dampak secara positif pada gajinya. Boleh saja menggunakan Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok.  $R^2$  (R square) menghasilkan nilai sebesar 0,612 atau 61,2% yang menampilkan hubungan antara kinerja karyawan dan kompensasi (X). PT. Persentase Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok sebesar 61,2%. Sementara itu, elemen bukan tercakup di penelitian ini, pada motivasi tenaga kerja, pelatihan, dan pengembangan karir, memberikan dampak terhadap sisanya sebesar 38,1%. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung yang juga lebih besar dari t tabel yaitu  $9,019 > 1,6751$  dan hasilnya tidak signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok terkena dampak remunerasi.

Studi yang dilakukan (Tahir et al., 2019), Disiplin bekerja tanpa akan meningkat jika gaya kepemimpinan tidak ditingkatkan karena tidak ada hubungan yang positif dan substansial antara keduanya. Disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi, oleh karena itu jika kompensasi lalu naik disiplin kerja ikut naik. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin. Salah satu interpretasinya adalah bahwa kinerja pekerja akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat peningkatan gaya kepemimpinan. Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan substansial. Salah satu interpretasinya adalah bahwa kinerja karyawan meningkat sebanding dengan peningkatan remunerasi.

Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan atau menguntungkan secara statistik. Salah satu tafsirnya, kinerja pegawai menurun seiring dengan menurunnya disiplin Bekerja. Temuan penelitian menunjukkan hal itu tidak ada dampak yang signifikan, serta menguntungkan pendekatan kepemimpinan sehubungan dengan disiplin kerja dan kinerja tenaga kerja. Salah satu interpretasinya adalah gaya kepemimpinan yang kurang disiplin berkontribusi terhadap menurunnya kinerja. Disiplin kerja sebagai sarana untuk memberikan kompensasi kepada karyawan atas kinerjanya tidak mempunyai dampak yang nyata dan bermanfaat. Hal ini mungkin dianggap kurang disiplin dalam bekerja. Berdampak pada gaji yang pada akhirnya menyebabkan kinerja menurun.

Studi yang dilakukan (Hanifa et al., 2022), Faktor motivasi pada gaya kepemimpinan otoriter. Motivasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin dipengaruhi secara negatif dan dapat diabaikan oleh gaya kepemimpinan otoriter, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian. Dampak pendekatan kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pekerja pada Dinas Kebudayaan dan Pendidikan Kabupaten Banyuasin dipengaruhi sangat menguntungkan oleh gaya kepemimpinan partisipatif. Pengaruh motivasi dalam gaya kepemimpinan delegatif. Hasil temuan ini menampakkan hal itu motivasi Pekerja di departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin terkena dampak positif dan marginal dengan cara kepemimpinan delegatif.

Studi yang dilakukan oleh (Tampi, 2014), Secara keseluruhan analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan respon kuesioner dari responden

menunjukkan bahwa mereka sangat setuju dengan variabel motivasi dan gaya kepemimpinan. Hasilnya adalah persamaan regresi berganda  $Y = 4,240 + 0,270X_1 + 0,542 X_2$ . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Sebagai konsekuensi dari perhitungan yang dilakukan, dihasilkan nilai t-hitung sebesar 2,098 dengan tingkat signifikansi 0,043 kurang dari 0,05 yang menunjukkan dampak menguntungkan gaya kepemimpinan terhadap output pekerja. Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan t hitung bernilai 3.909 sama tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan ternyata data secara statistik mendukung hipotesis bahwa motivasi meningkatkan kinerja karyawan. Terlihat melalui nilai  $R = 0,798$ , hasil menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara Nilai X (gaya kepemimpinan dan motivasi) dengan Nilai Y (kinerja karyawan). Sejauh mana Nilai X (motivasi dan gaya kepemimpinan) mempengaruhi Nilai Y (kinerja karyawan). Berdasarkan nilai R Square di atas, Nilai X mempunyai pengaruh sebesar 63,7% terhadap Nilai Y Sementara itu, elemen yang tidak termasuk di kajian riset ini memberikan dampak pada sisanya sebesar 36,3%.

Studi yang dilakukan (Prismatama et al., 2019), PT. Staf Indomarco Prismatama dipimpin dengan baik, dibuktikan dengan skala Likert itu dihargai rata-rata. hasil kuesioner bernilai 3,95 untuk Nilai X. Sembilan pernyataan dengan hasil akhir kuesioner yang kecil menunjukkan tidak berfungsinya dialog antara manajer dan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Berdasarkan skala Likert yang menggunakan nilai rata-rata temuan kuesioner untuk Nilai Y 3,97 kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama bagus. Tujuh pernyataan secara keseluruhan, dengan rata-

rata hasil kuesioner di bawah nol, merupakan indikator kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Cara seorang pemimpin memimpin mempengaruhi tingkat kerja karyawan PT. Masalah ini terbukti Indomarco Prismatama pada hasil akhir penyampaian Nilai gaya kepemimpinan yang menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,987 > t$  tabel atau sebesar  $2,021$  dengan tingkat signifikansi  $0,005$ . Mengingat ambang signifikansi kurang dari  $0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak berdasarkan hipotesis penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai PT. yang digunakan. Prismatama Indomarco. Studi koefisien korelasi menghasilkan nilai koefisien ( $r$ ) =  $0,436$  yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan sebesar  $43,6\%$  antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai  $KP = 0,190$  ( $R^2 \times 100\%$ ) untuk uji koefisien determinasi memperlihatkan jika nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) mendapat manfaat melalui nilai gaya kepemimpinan sebesar  $19,0\%$ . Namun sisanya sebesar  $81\%$  terpengaruh oleh nilai tambahan bukan tercakup pada riset ini tidak berhubungan dengan variabel independen.

Karyawan outlet Indomaret Palembang diwawancarai, dan temuannya menunjukkan bahwa komunikasi yang kurang baik antara bawahan dan atasan sering kali menimbulkan kesalahpahaman. Dan pemberian kompensasi yang belum terpenuhi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena penelitian-penelitian sebelumnya sebagian besar menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data, maka peneliti menggunakan metode wawancara sebagai upaya untuk memberikan kebaruan pada penelitian ini. Selain itu, informasi mengenai kinerja karyawan outlet Indomaret di Palembang juga akan lebih lengkap. Perusahaan harus



mengatasi masalah kepemimpinan dan kompensasi mengingat masalah yang muncul. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja outlet indomaret di kota Palembang”.

### **B. Rumusan masalah**

Berikut uraian rumusan masalah penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah dibuat:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outlet indomaret dikota Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan outlet indomaret dikota Palembang?

### **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan outlet indomaret dikota Palembang?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan outlet indomaret dikota Palembang?

#### **D. Manfaat penelitian**

Keunggulan penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut, berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan:

##### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini dapat menjadi panduan untuk penelitian selanjutnya yang melihat bagaimana karakteristik kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan outlet indomaret di kota Palembang

##### **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam kepemimpinan dan kompensasi terhadap karyawan outlet indomaret di kota Palembang, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja.