BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut saputra et al, 2021 di dalam [1] Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif, yaitu dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan observasi di UD Restu Bumi, perusahaan telah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, yang tercermin dari keterlibatan aktif seluruh karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pimpinan tidak bersifat otoriter, melainkan berperan sebagai fasilitator yang mendorong komunikasi dua arah dan menciptakan suasana kerja yang terbuka. Sebagai contoh, dalam perencanaan strategi pemasaran atau penentuan target produksi, manajemen secara rutin mengadakan diskusi bersama karyawan untuk mendengarkan ide dan masukan mereka. Pendapat dari setiap anggota tim dihargai dan dipertimbangkan sebelum keputusan akhir diambil, sehingga tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap hasil kerja.

Menurut Fahmi et al, 2021 di dalam [2] Lingkungan kerja fisik adalah aspek fisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan observasi ditemukan bahwa penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di UD Restu Bumi belum sepenuhnya optimal. Beberapa pekerja masih terlihat melakukan aktivitas kerja tanpa menggunakan APD yang sesuai standar, seperti helm, sarung tangan, atau pelindung mata. Di UD Restu Bumi yang bergerak di bidang produksi atau distribusi polywood Meskipun

penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di tempat kerja tidak diwajibkan secara mutlak, namun pada bagian produksi sangat disarankan untuk tetap menggunakan APD demi menjaga keselamatan dan kesehatan para pekerja. Hal ini dikarenakan proses kerja di bagian produksi memiliki risiko tinggi, seperti paparan debu kayu, bahan kimia, kebisingan, serta potensi luka akibat penggunaan mesin. Dengan menggunakan APD secara konsisten, pekerja dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat lingkungan kerja yang berbahaya.

Menurut Sudirman & Tiarapuspa, 2023 di dalam [3] Kompensasi mengartikan adanya semua manfaat yang akan diperoleh bagi pekerja maupun karyawan yang setara dengan adanya jasa yang mereka berikan terhadap suatu perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, banyak karyawan menyampaikan bahwa kompensasi yang diterima saat ini dirasa belum sebanding dengan kondisi ekonomi yang terus berubah. Pihak manajemen menyadari kondisi tersebut dan mengemukakan bahwa keterbatasan skala usaha merupakan salah satu faktor yang menyebabkan belum dapat diterapkannya pemberian insentif tambahan maupun bonus kinerja. Meskipun demikian, pengembangan sistem kompensasi di luar skema gaji harian tetap menjadi perhatian manajemen dan akan dipertimbangkan secara bertahap seiring dengan peningkatan pertumbuhan serta stabilitas usaha di masa yang akan datang.

Menurut Gani et al, 2021 di dalam [4] Motivasi kerja sebagai motivasi internal dan eksternal yang mengarahkan individu guna menggapai sebuah tujuan, meningkatkan kinerja, dan mempertahankan komitmen terhadap tugasnya. Motivasi ini mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan observasi dengan beberapa pekerja, diketahui

bahwa meskipun gaji yang diterima telah sesuai standar gaji harian, sebagian dari mereka masih merasa bahwa penghasilan tersebut belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, apalagi jika hari kerja tidak penuh. Hal ini disinyalir turut memengaruhi semangat dan motivasi kerja secara keseluruhan.

Menurut Anshori & Nurwulandari, 2021 di dalam [5]. Kinerja merupakan fungsi dari kapasitas karyawan untuk menerima pekerjaan yang objektif, mengevaluasi pencapaian tujuan, dan mempertimbangkan hubungan antara tujuan dan keterampilannya. Dari pengumpulan data yang saya lakukan kinerja di UD Restu Bumi sudah baik namun harus ada penelitian lebih lanjut.

Dalam penelitian ini, Peneliti secara khusus menekankan pada tiga aspek utama yang saling terkait: gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial. Dan yang terakhir, Peneliti akan menilai dampak kompensasi finansial yang adil dan kompetitif terhadap motivasi dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai interaksi antara ketiga elemen tersebut dalam konteks pengembangan organisasi yang berkelanjutan.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti menentukan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening pada UD. Restu Bumi**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang menjadi bahan pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi di UD. Restu Bumi?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi di UD. Restu Bumi?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi di UD. Restu Bumi?
4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Restu Bumi?
5. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Restu Bumi?
6. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Restu Bumi.
7. Apakah Kompensasi berpengaruh kinerja karyawan di UD. Restu Bumi?
8. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di UD. Restu Bumi?
9. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di UD. Restu Bumi?
10. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di UD. Restu Bumi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi di UD. Restu Bumi.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi di UD. Restu Bumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi di UD. Restu Bumi.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Restu Bumi.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UD. Restu Bumi.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Restu Bumi.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD. Restu Bumi.
8. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di UD. Restu Bumi?
9. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di UD. Restu Bumi?
10. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di UD. Restu Bumi?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :
    a. Mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan dapat memengaruhi hasil kerja karyawan dalam jangka panjang.
    b. Memberikan kontribusi pada literatur yang ada mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, serta hubungan ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan motivasi kerja.
    c. Menambah wawasan tentang peran motivasi kerja sebagai variabel intervening yang dapat menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis :
    a. Bagi perusahaan atau organisasi: Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna untuk merancang kebijakan terkait gaya kepemimpinan, pengelolaan lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
    b. Bagi manajer dan pemimpin: Menyediakan wawasan untuk

meningkatkan gaya kepemimpinan mereka agar lebih memotivasi karyawan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan kebijakan kompensasi.

c. Bagi karyawan: Penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja mereka, serta bagaimana mereka dapat beradaptasi dengan kebijakan yang diterapkan untuk mencapai hasil yang lebih baik.