

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis yang berkembang semakin pesat, sehingga dibutuhkan berbagai strategi untuk memenangkan perusahaan di hati konsumen. Perusahaan dituntut tidak hanya mampu memproduksi produk yang berkualitas saja, namun juga dituntut untuk mampu menjaga eksistensi operasional perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Untuk menciptakan eksistensi operasional perusahaan dibutuhkan berbagai kebijakan dan strategi yang tepat. Berbagai strategi diterapkan agar tujuan operasional perusahaan dapat tercapai seperti pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Tanpa peran manusia, suatu perusahaan tidak akan mampu menjalankan operasionalnya dengan baik.

PT. Nutrifood Indonesia sebagai perusahaan yang memproduksi produk makanan dan minuman sehat ternama dan berkualitas di Indonesia memiliki beberapa cabang di berbagai daerah di Indonesia. PT. Nutrifood Indonesia cabang Medan berfokus pada pengelolaan *event* perusahaan dan memantau kinerja perusahaan distributor agar mencapai target penjualan perusahaan. Berbagai kegiatan yang diadakan PT Nutrifood Indonesia berfokus memperkuat jaringan distribusi perusahaan, mengedukasikan gaya hidup sehat pada masyarakat dan memperkuat nilai perusahaan khususnya di bidang penelitian nutrisi, kepemimpinan, teknologi, kesehatan, dan pendidikan.

Berbagai kegiatan tersebut termasuk dalam kegiatan operasional di PT.

Nutrifood Indonesia cabang Medan. Kinerja karyawan diukur dari seberapa sukses *event-event* promosi perusahaan dan seberapa banyak respon konsumen atas produk Nutrifood. Kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh kompensasi yang diperoleh karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi merupakan balas jasa atas kerja karyawan yang dinilai dengan nominal uang. Sutrisno (2009:184) menyebutkan bahwa, kompensasi yang diberikan secara benar dan adil akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi semangat karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Melalui pemberian kompensasi, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Pada PT Nutrifood Indonesia Cabang Medan yang berfokus pada penyelenggaraan event promosi produk di berbagai lokasi di Kota Medan. Setiap beberapa hari sebelum pelaksanaan event, biasanya para karyawan baik yang tetap dan karyawan tidak tetap bekerja hingga larut malam. Seharusnya setiap jam kerja diluar dari jadwal jam kerja rutin termasuk jam lembur. Tetapi di PT Nutrifood Indonesia Cabang Medan, jam kerja tambahan menjelang event tersebut tidak dihitung menjadi jam lembur. Hal tersebut merugikan para karyawan yang seharusnya mendapat insentif atas jam kerja tambahan.

Untuk meningkatkan semangat karyawan tersebut dibutuhkan para pemimpin yang dapat mengarahkan dengan baik dan menumbuhkan semangat kerja para karyawan. Setiap pimpinan perusahaan memiliki ciri khas tertentu dalam memberikan tugas dan wewenang pada karyawannya. Setiap pendelegasian tugas kepada para karyawan seperti *Sales Promotion Girl/Boy, Merchandising*

Display, tidak melalui prosedur yang lengkap. Pemimpin tim promosi hanya mengintruksikan untuk melakukan promosi ke calon pembeli namun tidak ada aturan tertulis tentang operasional prosedur kerjanya. Diduga gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara individu dan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Cabang Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Medan?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Medan?
3. Apakah kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kin kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja

karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberi tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang berharga bagi perkembangan ilmu Manajemen SDM, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai variabel penelitian untuk dihubungkan pengetahuan teoritis manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi pembanding dalam mengerjakan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini.

