

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. AMD CABANG BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Jonathan Hartanto

6032001095

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND
LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. AMD BANDUNG BRANCH***



UNDERGRADUATE THESIS

*Submitted to complete part of requirements
for Bachelor's Degree in Management*

By:

Jonathan Hartanto

6032001095

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. AMD CABANG BANDUNG

Oleh:

Jonathan Hartanto

6032001095

Bandung, 4 Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen

Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM.

Pembimbing Skripsi

Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Jonathan Hartanto
Tempat, tanggal lahir : Kupang, 6 April 2002
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 6032001095
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:
**"ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AMD CABANG BANDUNG"**

dengan,

Pembimbing : Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M.

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta atau yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa perbedaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaannya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU.No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 4 Juli 2024

Pembuat Pernyataan:



(Jonathan Hartanto)

ABSTRAK

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dan terus melakukan perubahan-perubahan untuk bisa bersaing di dunia usaha. Tingkat kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung masih berada di tingkat standar, sehingga perusahaan perlu menyadari pentingnya peningkatan kinerja karyawan agar perusahaan tetap produktif. Masalah ini disebabkan oleh sistem kompensasi dan gaya kepemimpinan atasan yang kurang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. AMD Cabang Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori. Data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner yang dilakukan kepada karyawan, sedangkan data kinerja karyawan didapatkan dari perusahaan. Responden yang digunakan merupakan seluruh karyawan operasional yang memiliki atasan langsung di PT. AMD Cabang Bandung, dengan jumlah 30 orang karyawan. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS untuk mengolah data kuantitatif yang terkumpul.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung.

Kata Kunci: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In this era of globalization, every company is required to adapt and continuously make changes to compete in the business world. The performance level of employees at PT. AMD Bandung Branch is still at a standard level, so the company needs to recognize the importance of improving employee performance to remain productive. This issue is caused by suboptimal compensation systems and leadership styles.

This study aims to analyze the influence of compensation and leadership style on employee performance at PT. AMD Bandung Branch. The research method used in this study is explanatory. Data were obtained through interviews and questionnaires conducted with employees, while employee performance data were obtained from the company. The respondents consisted of all operational employees who have direct supervisors at PT. AMD Bandung Branch, totaling 30 employees. The testing in this study used multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software to process the collected quantitative data.

The results show that compensation has a significant influence on employee performance. Leadership style also proved to have a significant influence on employee performance. Additionally, simultaneously, compensation and leadership style significantly affect employee performance at PT. AMD Bandung Branch.

Keywords: Compensation, Leadership Style, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas segala rahmat yang berlimpah, diberi kesehatan, kekuatan, kelancaran serta diberi karunia kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. AMD Cabang Bandung”. Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis juga menyadari bahwa mengerjakan skripsi ini tidak lepas dari bantuan Tuhan yang Maha Esa dan berbagai pihak. Untuk itu, kami ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan kekuatan, mukjizat, kesehatan, berkat, dan kasih yang sangat melimpah. Tanpa Tuhan Yesus penulis tidak bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Orangtua yang ikut membantu dan mendukung penulis baik secara materi, moral, maupun doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Kakak penulis, Evan yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan perhatian selama penyusunan skripsi.
4. Ibu Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan
5. Ibu Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa membantu serta membimbing penulis selama menyusun skripsi dengan penuh kesabaran. Terimakasih atas semua waktu, tenaga, pikiran, dan motivasi yang telah diberikan untuk memperluas pengetahuan dan wawasan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. selaku dosen wali penulis yang telah memberi bantuan dan arahan selama masa perkuliahan.
7. Seluruh dosen Sarjana Manajemen yang sudah memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis selama menuntut ilmu di Jurusan Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.

8. Bapak Subandi selaku Kepala Cabang PT. AMD Cabang Bandung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi di PT. AMD Cabang Bandung.
9. Seluruh pekerja di PT. AMD Cabang Bandung yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama penulis melakukan penyusunan skripsi.
10. Tobias, Darren, Wincent, Jeremy, Clifford, Albert, dan Kevin selaku sahabat penulis yang telah menemani, memberikan dukungan, dan semangat selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
11. Delvin Bernardus, Wiliam Pratama Yuwanto, Christopher Christianto, Edric Wang, Satria Insani, Adella, Rozan Vina Rahmani, Alvin Feliciano, Kharisma Kalbu, Made Adhika, dan seluruh teman-teman selama kuliah yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis selama penulis melakukan penyusunan skripsi.
12. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR angkatan 2020 yang telah bersama-sama berjuang dari masa awal perkuliahan.
13. Seluruh pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap agar penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Bandung, 4 Juli 2024



Jonathan Hartanto
6032001095

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| ABSTRAK | i |
| <i>ABSTRACT</i> | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1.5 Kerangka Pemikiran | 7 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.1.1 Definisi..... | 10 |
| 2.1.2 Pentingnya Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 12 |
| 2.1.4 Dimensi dan Indikator Ukuran-Ukuran Kinerja | 13 |
| 2.2 Kompensasi | 14 |
| 2.2.1 Definisi..... | 14 |
| 2.2.2 Pentingnya Kompensasi..... | 14 |
| 2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi | 16 |
| 2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi | 16 |
| 2.2.5 Dimensi dan Indikator Ukuran-Ukuran Kompensasi | 18 |
| 2.3 Gaya Kepemimpinan..... | 19 |
| 2.3.1 Definisi..... | 19 |
| 2.3.2 Pentingnya Gaya Kepemimpinan | 19 |
| 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan..... | 21 |
| 2.3.4 Dimensi dan Indikator Ukuran-Ukuran Gaya Kepemimpinan | 21 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4 Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.4.3 Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan | 24 |
| 2.5 Penelitian Terdahulu | 25 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN..... | 29 |
| 3.1 Metode dan Jenis Penelitian | 29 |
| 3.1.1 Teknik Pengumpulan Data..... | 29 |
| 3.1.2 Populasi dan Sampel..... | 31 |
| 3.1.3 Operasionalisasi Variabel | 31 |
| 3.1.4 Pengukuran Variabel..... | 37 |
| 3.1.5 Uji Validitas dan Reliabilitas | 37 |
| 3.1.6 Teknik Analisis Data | 40 |
| 3.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda | 41 |
| 3.1.7.1.1 Uji Normalitas..... | 42 |
| 3.1.7.1.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 43 |
| 3.1.7.1.3 Uji Multikolinearitas | 43 |
| 3.1.8 Pengujian Hipotesis | 44 |
| 3.2 Objek Penelitian | 46 |
| 3.2.1 Profil Perusahaan | 46 |
| 3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan | 47 |
| 3.2.3 Alur Bisnis Perusahaan..... | 48 |
| 3.2.4 Struktur Organisasi | 48 |
| 3.2.5 Data Responden | 49 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 51 |
| 4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan | 51 |
| 4.1.1 Kualitas Kerja | 51 |
| 4.1.2 Kuantitas Kerja | 53 |
| 4.1.3 Ketepatan Waktu..... | 54 |
| 4.1.4 Efektivitas | 54 |
| 4.1.5 Kemandirian..... | 55 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2 Kompensasi | 57 |
| 4.2.1 Upah dan Gaji | 57 |
| 4.2.2 Insentif | 58 |
| 4.2.3 Tunjangan | 60 |
| 4.2.4 Fasilitas | 61 |
| 4.3 Gaya Kepemimpinan | 65 |
| 4.3.1 Kemampuan Mengambil Keputusan | 65 |
| 4.3.2 Kemampuan Memotivasi | 65 |
| 4.3.3 Kemampuan Komunikasi | 66 |
| 4.3.4 Kemampuan Mengendalikan Bawahan | 67 |
| 4.3.5 Tanggung Jawab | 68 |
| 4.3.6 Kemampuan Mengendalikan Emosional | 69 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik | 71 |
| 4.4.1 Uji Normalitas..... | 71 |
| 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas | 73 |
| 4.4.3 Uji Multikolinearitas..... | 74 |
| 4.5 Uji Hipotesis..... | 75 |
| 4.5.1 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)..... | 75 |
| 4.5.2 Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F) | 76 |
| 4.6 Uji Regresi Linear Berganda..... | 77 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN | 79 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 79 |
| 5.2 Saran..... | 80 |
| DAFTAR PUSTAKA | 82 |
| LAMPIRAN..... | 85 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 25 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan)..... | 26 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan)..... | 27 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan)..... | 28 |
| Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel Y | 33 |
| Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel Y (lanjutan)..... | 34 |
| Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel X1 | 35 |
| Tabel 3.3 Tabel Operasionalisasi Variabel X2 | 36 |
| Tabel 3.4 Bentuk Skala Likert | 37 |
| Tabel 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas | 39 |
| Tabel 3.6 Kategori Tanggapan Responden | 41 |
| Tabel 3.7 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 49 |
| Tabel 3.8 Data Responden berdasarkan Usia..... | 49 |
| Tabel 3.9 Data Responden berdasarkan Lama Kerja | 49 |
| Tabel 3.10 Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir | 50 |
| Tabel 3.11 Data Responden berdasarkan Divisi Kerja | 50 |
| Tabel 4.1 Hasil Indikator Kualitas Hasil Kerja..... | 51 |
| Tabel 4.2 Hasil Indikator Ketelitian..... | 52 |
| Tabel 4.3 Hasil Indikator Kerapihan..... | 52 |
| Tabel 4.4 Hasil Indikator Kesesuaian Jumlah Pekerjaan | 53 |
| Tabel 4.5 Hasil Indikator Kemampuan Menyelesaikan Tugas | 54 |
| Tabel 4.6 Hasil Indikator Melaksanakan Tugas Lebih Cepat | 55 |
| Tabel 4.7 Hasil Indikator Kemampuan Bertanggung Jawab | 55 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan (Y)..... | 56 |
| Tabel 4.9 Hasil Indikator Hasil Kerja | 57 |
| Tabel 4.10 Hasil Indikator Kontribusi Terhadap Perusahaan | 57 |
| Tabel 4.11 Hasil Indikator Keahlian Pekerja | 58 |
| Tabel 4.12 Hasil Indikator Prestasi | 59 |
| Tabel 4.13 Hasil Indikator Waktu Kerja..... | 59 |
| Tabel 4.14 Hasil Indikator Kontribusi Kerja..... | 60 |
| Tabel 4.15 Hasil Indikator Status Kepegawaian | 61 |
| Tabel 4.16 Hasil Indikator Masa Kerja | 61 |
| Tabel 4.17 Hasil Indikator Status Kepegawaian | 62 |
| Tabel 4.18 Hasil Indikator Kebutuhan Karyawan..... | 63 |
| Tabel 4.19 Tanggapan Responden mengenai Kompensasi (X1) | 64 |
| Tabel 4.20 Hasil Indikator Pengambilan Keputusan..... | 65 |
| Tabel 4.21 Hasil Indikator Kemampuan Memotivasi | 66 |
| Tabel 4.22 Hasil Indikator Kemampuan Menyampaikan Pesan | 66 |
| Tabel 4.23 Hasil Indikator Kemampuan Menggerakkan Karyawan..... | 67 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.24 Hasil Indikator Kemampuan Menanggung Konsekuensi dari Keputusan yang diambil..... | 68 |
| Tabel 4.25 Hasil Indikator Kemampuan Menanggung Konsekuensi dari Tindakan yang diambil | 69 |
| Tabel 4.26 Hasil Indikator Kemampuan Mengontrol Emosi | 70 |
| Tabel 4.27 Tanggapan Responden mengenai Gaya Kepemimpinan (X2)..... | 71 |
| Tabel 4.28 Uji Normalitas..... | 72 |
| Tabel 4.29 Uji Heteroskedastisitas metode <i>Glejser</i> | 73 |
| Tabel 4.30 Uji Multikolinearitas | 75 |
| Tabel 4.31 Uji Parsial (Uji T) | 76 |
| Tabel 4.32 Uji Simultan (Uji F) | 77 |
| Tabel 4.33 Regresi Linear Berganda..... | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Kinerja Karyawan PT. AMD Cabang Bandung Tahun 2021-2023 | 4 |
| Gambar 1.2 Hasil Wawancara Karyawan PT. AMD Cabang Bandung | 5 |
| Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran | 9 |
| Gambar 3.1 Kantor PT. AMD Cabang Bandung | 47 |
| Gambar 3.2 Alur Bisnis PT. AMD Cabang Bandung..... | 48 |
| Gambar 3.3 Struktur Organisasi PT. AMD Cabang Bandung | 48 |
| Gambar 4.1 Grafik p-plot Uji Normalitas | 72 |
| Gambar 4.2 <i>Scatter plot</i> Uji Heteroskedastisitas | 74 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1 Hasil Wawancara Kepala Cabang dan 2 Kepala Divisi PT. AMD Cabang Bandung..... | 85 |
| Lampiran 2 Hasil Wawancara Masalah Karyawan PT.AMD Cabang Bandung .. | 86 |
| Lampiran 3 Pernyataan Kuesioner | 90 |
| Lampiran 4 Hasil Kuesioner | 93 |
| Lampiran 5 Hasil SPSS | 95 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin intensif sehingga sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional menjadi salah satu elemen krusial bagi perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu beradaptasi dan terus melakukan inovasi agar tetap kompetitif. Kemajuan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari setiap anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Athar, 2020). Setiap SDM yang memiliki potensi harus dimanfaatkan dan dikembangkan dengan semaksimal mungkin untuk membantu mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kontribusi setiap individu karyawannya. Agar perusahaan dapat menjadi lebih efektif dan kompetitif, manajemen perlu memberi perhatian lebih pada kinerja para karyawan.

Menurut Nuriyanti (2019), kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang yang dievaluasi berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi setiap perusahaan, termasuk perusahaan yang bergerak di industri farmasi. Industri farmasi berfokus pada pembuatan obat-obatan, produk nutrisi, dan penyediaan peralatan kesehatan. Sektor farmasi memiliki peran penting bagi negara dan juga untuk kesejahteraan masyarakat karena berperan dalam menjaga kesehatan masyarakat. Akan tetapi, kinerja karyawan di industri farmasi ini masih kurang baik.

Menurut Sandi (2020), Industri farmasi yang sebelumnya dianggap stabil selama pandemi *COVID-19* justru menghadapi kabar buruk. Mereka terpaksa merumahkan 3.000 pekerja akibat dampak pandemi. GP Farmasi Indonesia melaporkan bahwa selama pandemi, terjadi penurunan kinerja yang signifikan karena permintaan obat-obatan menurun drastis (sekitar 50-60%) akibat berkurangnya kunjungan pasien non-*COVID-19* ke fasilitas kesehatan. Penurunan permintaan ini berdampak langsung pada penurunan tingkat produksi di pabrik. Hal

tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan dan berujung pada terpaksa dirumahkannya tenaga kerja di industri farmasi.

Pandangan di atas sejalan dengan pandangan Putranyo (2023), yang menyatakan Kinerja emiten farmasi pada 2023 berpotensi melambat. Putranyo memperhatikan prospek sektor farmasi hingga akhir tahun ini yang menunjukkan tren perlambatan pertumbuhan kinerja dibandingkan tahun lalu seiring berakhirnya pandemi. Hal ini menjadi tantangan bagi sektor farmasi di masa depan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan di industri farmasi untuk memiliki karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan menunjukkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi dan gaya kepemimpinan. Sepriansya (2020) menyatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dalam mengelola sumber daya perusahaan akan berdampak pada perilaku karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, kompensasi yang tidak memadai dapat mengakibatkan karyawan menjadi kurang produktif. Ini menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Nuriyany (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Palembang” yang menyatakan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pandangan Umar, et al. (2022) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Anwar *Construction*”, yang memperkuat bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena kinerja diatas, penulis melakukan pengamatan terhadap kinerja karyawan di industri farmasi dan diperoleh hasil yang masih kurang baik. Sama halnya dengan salah satu perusahaan distributor farmasi yang beroperasi di Bandung, yaitu PT. AMD Cabang Bandung. PT. AMD Cabang Bandung adalah

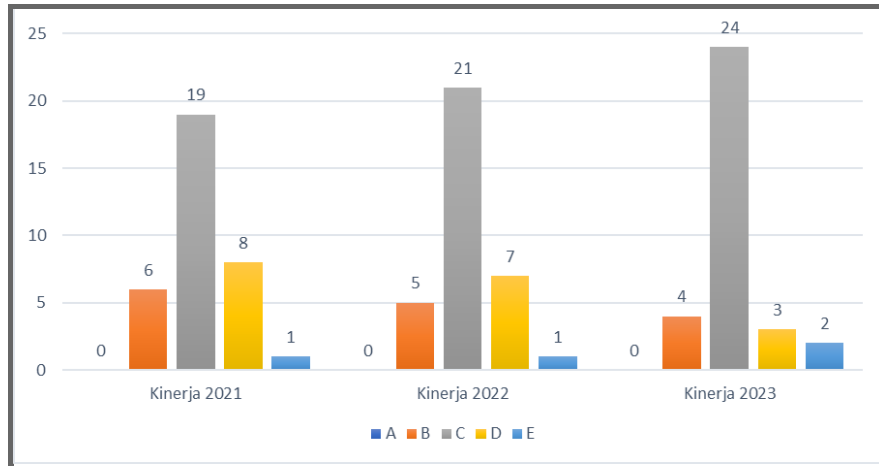
sebuah entitas yang merupakan bagian dari Mahakam *Group*. Fokus utama perusahaan ini adalah menyalurkan produk farmasi, seperti obat-obatan ke outlet, seperti rumah sakit, klinik kesehatan, apotek, dan toko obat di daerah Bandung. Tingkat kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung ini masih berada di tingkat yang standar sehingga perlu adanya kesadaran dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar perusahaan bisa terus produktif. Menurunnya kinerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh salah satu bagian atau divisi saja karena dalam perusahaan distributor farmasi ini, terdapat proses bisnis yang melibatkan seluruh karyawan dari setiap divisi untuk bisa bekerja dengan baik dalam melakukan proses kerja. Untuk itu, perusahaan di industri farmasi ini penting untuk lebih memperhatikan kinerja dari para karyawannya.

Konsep kinerja mengacu pada pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas atau aktivitas dalam periode waktu tertentu. Menurut Athar (2020), kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang saat menjalankan tugasnya di dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja mengacu pada hasil atau pencapaian individu yang muncul dari tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan, termasuk kompensasi dan gaya kepemimpinan, yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dampak ini akan tercermin pada pencapaian tujuan perusahaan, khususnya dalam hal profitabilitas. Menurut Febbyani (2019), kompensasi dapat memberikan dorongan yang signifikan bagi karyawan, mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas saat menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan oleh manajer mereka. Pandangan ini diperkuat oleh Hafidzi (2023) yang menunjukkan bahwa dalam menggerakkan, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan sumber daya manusia, diperlukan seorang pemimpin yang memegang peran kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan cenderung meningkat ketika mereka merasa bahwa kompensasi yang diterima dan gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan harapan mereka.

Di bawah ini disertakan data hasil kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung selama tahun 2021-2023:

Gambar 1.1

Hasil Kinerja Karyawan PT. AMD Cabang Bandung Tahun 2021-2023



Sumber: Hasil Olahan Penulis

PT. AMD Cabang Bandung menerapkan skala penilaian kinerja karyawan dari A hingga E, di mana A menunjukkan kinerja yang sangat baik dan E menunjukkan kinerja yang sangat buruk. Berdasarkan grafik kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir, nilai kinerja karyawan PT. AMD Cabang Bandung ini cenderung mengalami penurunan. Bisa dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. AMD Cabang Bandung memperoleh penilaian C, yang menunjukkan tingkat kinerja berada di posisi cukup atau standar, namun perusahaan mengharapkan bahwa tingkat kinerja karyawan berada di tingkat B atau baik, bahkan A atau sangat baik. Dalam hal ini, nilai C setiap tahunnya terus meningkat, akan tetapi nilai B justru berkurang setiap tahunnya. Situasi ini menunjukkan adanya tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung.

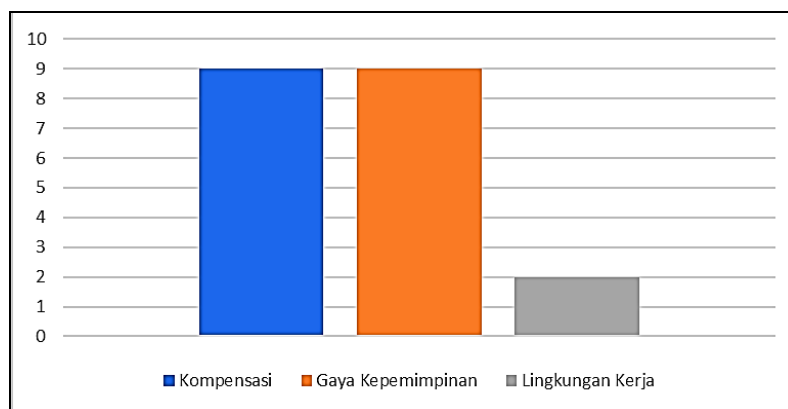
Selain data kinerja, penulis juga melakukan wawancara dengan kepala cabang dan dua kepala divisi. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang belum optimal yang disebabkan oleh kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan mereka, gaya kepemimpinan yang otoriter dan tidak mau membantu karyawannya membuat karyawan merasa kurang nyaman bekerja, serta lingkungan kerja yang masih kurang baik. Selain itu, penulis juga melakukan wawancara kepada sepuluh

karyawan PT. AMD Cabang Bandung mengenai apa saja faktor yang menyebabkan kinerja mereka masih belum optimal. Berdasarkan wawancara dengan sepuluh karyawan di PT. AMD Cabang Bandung, didapatkan hasil yang serupa dengan hasil dari kepala cabang dan kepala divisi dimana kinerja karyawan yang masih belum optimal dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan *job desc* yang diterima dimana karyawan merasa bahwa tugas yang mereka kerjakan pantas untuk diberi gaji yang lebih tinggi, gaya kepemimpinan dari atasan yang kurang baik dimana kurang mau untuk memotivasi dan membantu bawahannya, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

Dari hasil wawancara tersebut, penulis bertanya lebih lanjut kepada para karyawan menggunakan indikator-indikator dari faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Dari hasil wawancara tersebut, 90% karyawan menjawab bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan yang menjadi dua masalah atau faktor yang terpenting yang mempengaruhi kinerja mereka. Berikut hasil wawancara dengan sepuluh karyawan PT. AMD Cabang Bandung mengenai dua masalah yang paling penting bagi karyawan untuk segera diselesaikan:

Gambar 1.2

Hasil Wawancara Karyawan PT. AMD Cabang Bandung



Sumber: Hasil Pengolahan Penulis

Berdasarkan data kinerja dan hasil wawancara karyawan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hamper seluruh karyawan PT. AMD Cabang Bandung menilai bahwa aspek kompensasi dan gaya kepemimpinan atasan penting dan berpengaruh

terhadap kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan pandangan Sepriansya (2020), yang menjelaskan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun begitu, hasil wawancara dengan sepuluh responden karyawan PT. AMD Cabang Bandung ini tidak dapat dijadikan representasi pandangan seluruh karyawan dalam perusahaan ini.

Berdasarkan hal diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul:

“Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. AMD Cabang Bandung.”

1.2 Rumusan Masalah

Dari informasi latar belakang, bisa diidentifikasi beberapa permasalahan, diantaranya:

1. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. AMD Cabang Bandung?
2. Bagaimana kompensasi pada PT. AMD Cabang Bandung?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. AMD Cabang Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini:

1. Mengetahui kinerja karyawan pada PT. AMD Cabang Bandung.
2. Mengetahui kompensasi pada PT. AMD Cabang Bandung.
3. Mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. AMD Cabang Bandung.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung.
5. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung.

6. Mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. AMD Cabang Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Temuan dari penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan masukan penting dan evaluasi kepada perusahaan. Informasi ini dapat menjadi landasan bagi pengambilan keputusan yang tepat, membantu perusahaan merumuskan strategi yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Harapannya, hasil penelitian ini akan menghasilkan efisiensi yang lebih besar dan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka secara lebih efektif.

2. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam serta memperluas wawasannya tentang isu-isu yang dibahas dalam konteks penelitian ini, terutama mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam, penulis dapat memperoleh perspektif yang lebih kaya dan informasi berharga untuk pengembangan diri serta pemahaman tentang bidang ini.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil temuan dari penelitian ini kemungkinan akan menjadi referensi penting bagi penelitian masa depan yang mengeksplorasi topik yang serupa. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti lain untuk membandingkan, melengkapi, atau mengonfirmasi temuan serupa dalam konteks yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berkelanjutan terhadap pemahaman lebih lanjut tentang hubungan antara kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan adalah elemen penting dalam menjaga kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja ini merujuk pada hasil yang dicapai dari pelaksanaan tugas atau aktivitas selama periode tertentu. Menurut Hardiman

(2022), kinerja adalah hasil kerja individu yang dinilai baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Hal ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah, menentukan tujuan, serta mendapatkan umpan balik yang dapat dipercaya. Indikator kinerja karyawan menurut Hardiman (2022) meliputi: (1) kualitas kerja yang dihasilkan, (2) kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian. Alfiah (2020) menyatakan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja, yaitu kompensasi. Berdasarkan Umar, et al. (2022), kompensasi adalah seluruh balasan yang didapatkan oleh seorang karyawan atas jasa yang sudah dilakukan dari hasil kerjanya pada perusahaan, baik itu dalam bentuk nominal ataupun barang yang langsung maupun tak langsung. Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Umar, et al. (2022), indikator kompensasi mencakup: (1) gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, (2) insentif yang sepadan dengan usaha yang dilakukan, (3) tunjangan yang memenuhi harapan karyawan, dan (4) fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan komitmen karyawan dan mendorong mereka mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut didukung oleh Febbyani (2019) dan Arismunandar (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor pendorong yang sangat efektif bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

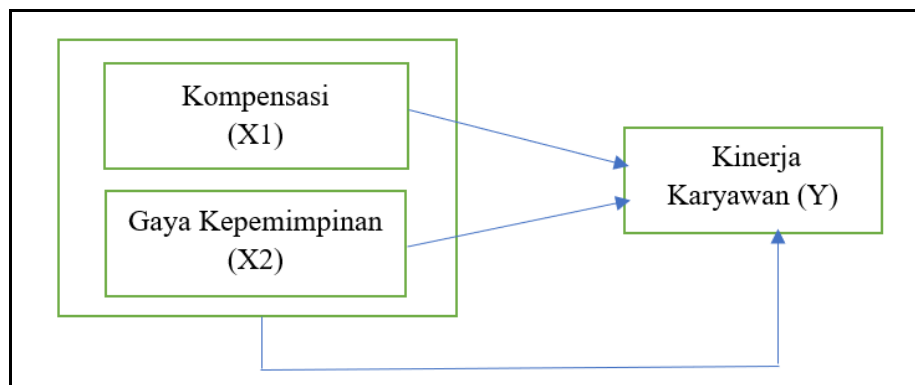
Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Sofianti (2020), gaya kepemimpinan mencakup perilaku seorang pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahannya dengan penuh kepercayaan, serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, pembagian tugas dan wewenang, metode komunikasi, dan hubungan antara pemimpin dan bawahan. Gaya ini dapat menjadi teladan bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator gaya kepemimpinan, menurut Sofianti (2020), meliputi kemampuan dalam mengambil keputusan, memotivasi,

berkomunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengelola emosi. Kepemimpinan mengacu pada metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin atau atasan untuk mempengaruhi kinerja bawahannya, mendorong kerja sama yang efektif, mempertahankan semangat kerja, dan memotivasi tim. Penelitian oleh Alfiah (2020) dan Athar (2020) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan di dalam tim.

Kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersamaan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Tanjung (2021) menyatakan bahwa kedua faktor ini secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang signifikan. Gandung (2020) juga mengungkapkan adanya pengaruh antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Alfiah (2020) mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, berikut gambar kerangka pemikiran penelitian:

Gambar 1.3
Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Pengolahan Penulis

Penelitian oleh Alfiah (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan juga memiliki dampak pada kinerja karyawan, dan baik kompensasi maupun gaya kepemimpinan secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan.