BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi dan seiring perkembangan zaman, kondisi persaingan ekonomi saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain, membahas tentang kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia. Maka dari itu banyak penelitian yang membahas tentang kinerja guna membantu sekaligus memudahkan perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan yang terpenting dalam suatu perusahaan dimana karyawan memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada perusahaan. Oleh karena itu manusia merupakan asset perusahaan yang kinerja karyawan tak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna tetapi dalam menguasai dan mengelola diri sendiri. Dalam rangka mempertahankan dan mengembangkan usaha, organisasi sering mengalami kendala yang meliputi perubahan informasi, teknologi, dan adanya kebutuhan sumber daya manusia berkompeten serta persaingan usaha yang semakin ketat. Hal ini membuat organisasi harus bertindak antisipatif salah satunya dengan cara beradaptasi terhadap perubahan-perubahan tersebut dan melakukan efisiensi serta efektivitas operasional kerja sehingga hasil kerja

dapat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Untuk mendapatkan hasil yang baik, salah satunya harus didukung oleh sumber daya manusia berkualitas dan memiliki keunggulan kompetitif yaitu *multi skilling knowledge* yang menjadi kekuatan bagi organisasi untuk menghadapi tantangan usaha. Pentingnya sumber daya manusia juga dikemukakan oleh Merta Kusuma, Tm Said (2016) yang berpendapat "Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, karena manusia memiliki peranan yang dominan pada sebagian besar kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, menjalankan dan mengawasi praktek kerja. Hal itu nantinya akan membantu pencapaian tujuan yang sudah ditentukan organisasi sebelumnya". Selain itu juga menurut As'ad, (2001) dalam Suprihati, (2014) berpendapat bahwa "Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu."

Berdasarkan penjelasan dan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dan kinerja karyawan saling berkaitan erat, terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan juga harus memperhatikan kinerja karyawan untuk menjalankan organisasi maupun perusahaan dalam obyek penelitian ini, bahkan perusahaan dituntut memiliki karyawan yang berkinerja baik guna memajukan perusahaanya. Pentingnya perhatian terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Syamsudin Noor, (2014) menurutnya "Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya".

Dalam upaya memperhatikan kinerja karyawan organisasi atau perusahaan harus melihat sifat-sifat dari kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Rezaei and Baalausha, (2011) dalam Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati, (2016) Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan. Hal ini juga dikemukakan oleh Usnul Khotimah, (2013) dalam Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati, (2016) Kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Tahir (2013) dalam Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016). Tingginya tingkat kinerja individu pada suatu organisasi menunjukkan apa yang dilakukan oleh individu tersebut telah sesuai dengan yang terprogramkan. Hartantio (2013) dalam Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016). Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi. Champathes (2006) dalam Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016).

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Berdasarkan

pendapat dan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkinerja baik, dalam hal ini ada beberapa faktor dan indikator bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawanya.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu komitmen karyawan. Perusahaan harus memperhatikan komitmen karyawan, karena perusahaan yang mampu memberikan perhatian dan mampu membuat karyawan percaya terhadap perusahaan akan memperoleh timbal balik dari karyawan, yaitu berupa komitmen yang tinggi oleh karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya, karyawan yang komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Menurut Kashefi *et al* (2013) dalam Yusak William Suryahadi (2015) Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatan usaha jasa dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja sama antara anggota yang terlibat di dalam perusahaan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut yang nantinya akan menjadi komitmen karyawan. Menurut Sopiah (2008) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah proses berkesinambungan dan merupakan pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Selain komitmen karyawan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan merupakan gaya kepemimpinan. Karena hubungan antara seorang pemimpin maupun yang dipimpin merupakan suatu proses kepemimpinan dan dalam kepemimpinan itu ada suatu cara yang di gunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahanya yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Meskipun *leader* (Pemimpin) dan *followers* (Bawahan) saling terkait, namun para pemimpin seharusnya yang seringkali berinisiatif menjalin hubungan, komunikasi dan memelihara hubungan sehingga tujuan perusahaan sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi, misi, rencana dan strategi perusahaan dapat tercapai. Hal ini berarti menuntut pemimpin untuk memberikan yang terbaik bagi bawahanya agar dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Yeh dan Hong (2012) dalam Mokhamad Yanuar Pradita (2016) pemimpin akan mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja karena mereka dapat memimpin karyawan untuk mencapai hasil dari tujuan organisasi. Sedangkan Nasution (1994) dalam Slamet Riyadi (2011) mengemukakan bahwa "seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Tentu tidak mudah bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan apabila tidak didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik di perusahaan. Pemimpin yang memimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai terhadap aspirasi anggota yang dipimpin dapat

menjadikan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan secara proporsional, kemudian pemimpin harus menggunakan kewenangannya dengan baik untuk menjaga sikap dan perilaku karyawan agar mau bekerja lebih giat lagi dan berkeinginan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya dengan gaya yang secara efektif dapat mempengaruhi karyawan agar tergerak untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan, dan pemimpin tersebut pun akan menjadi teladan bagi karyawan. Sebaliknya, pemimpin yang gaya kepemimpinanya tidak efektif kemudian keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal, karena pemimpin tersebut tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik sebagai pemimpin. Berdasarkan penjelasan dan pendapat diatas dapat kita ketuhui bahwa sangatlah penting jika perusahaan memperhatikan aspek gaya kepemimpinan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain komitmen karyawan, gaya kepemimpinan yaitu kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya. Menurut Stefanus Andi Pratama *et al* (2015) Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan tertentu selain tujuan utama perusahaan juga terhadap kinerja karyawan. Semakin sesuai kompensasi yang diterima oleh karyawan maka perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghidarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan

keinginan keryawannya. Menurut Sanjaya dan Lasmini (2007) dalam I Gusti Agung Ketut Arya Wibawa dan Ayu Desi Indrawati (2014) tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga menyebabkan timbulnya masalah-masalah yang akan menggangu jalannya perusahaan.

Pentingnya kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan juga di kemukakan oleh Handoko (2001) dalam Slamet Riyadi (2011) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas yang dikutip, ada beberapa faktor dan indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi diantaranya merupakan komitmen karyawan, gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam penelitian ini, walaupun masih banyak faktor lainya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dari aspek apapun.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Hafindo Pakan Optima, yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi pembuatan pakan ternak yang berlokasi di kawasan Industri Candi Gatot Subroto Blok 11C Kelurahan Bambankerep Ngaliyan Semarang. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 29 Maret 2014 dengan jumlah karyawan 126 orang dan dapat mengalami perubahan sesuai keluar masuk nya karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pihak perusahaan di dapat penilaian kinerja pada perusahaan tersebut adalah

berdasarkan hasil kerja yang disebut juga output, hal ini sesuai dengan pendapat dari Dewi Diniaty dan Muhamad Fairuz (2014:298) "Pengukuran kinerja kerja sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja dan tingkat kesalahan".

Berikut ini adalah tabel data produktifitas output di PT. Havindo Pakan Optima Semarang.

Tabel 1.1

Data produktifitas output pada bagian produksi

Periode November 2017 – April 2018

Bulan	**Target Produksi Per Bulan**	**Mesin Aqua 1**	**Target Produksi Per Bulan**	**Mesin Poultry**
November	1.440.000 kg	954.660 kg	960.000 kg	903.202 kg
Desember		676.680 kg		967.671 kg
Januari		785.741 kg		720.460 kg
Februari		580.440 kg		625,763 kg
Maret		770.650 kg		972.672 kg
April		765.135 kg		825.363 kh

Suymber : PT. Havindo Pakan Optima (Oktober 2018)

Dari table tersebut diketahui bahwa produksi pada mesin Aqua 1 pada bulan November sampai bulan Februari selalu mengalami penurunan produksi dan untuk mesin Poultry pada bulan Desember sampai bulan Februari juga selalu mengalami penurunan produksi, salah satu faktor penyebab penurunan produksi merupakan permintaan pasar yang menurun pada bulan tersebut,

selain itu ada penurunan kualitas bahan baku pada mesin poultry yang menyebabkan penurunan output produktifitas.

Selain data produktifitas output pada PT. Havindo Pakan Optima Semarang peneliti juga mendapatkan kesimpulan data presensi bulanan yang informasinya di dapatkan dari pihak perusahaan. Data presensi karyawan bukanlah sebagai indikator utama dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tetapi dapat dijadikan sebagai indikator pendukung dalam penilaian kinerja karyawan. Berikut data presensi karyawan bulanan pada PT. Havindo Pakan Optima Semarang yang dapat dilihat pada daftar table 1.2

Tabel 1.2

Data Presensi Bulanan Karyawan

Periode Bulan November 2017-April 2018

Bulan	**Keterangan**				**Total**
	Alfa (a)	**Sakit (s)**	**Cuti (c)**	**Kustom (k)**	
November	7	5	10	6	**28**
Desember	6	6	15	7	**34**
Januari	6	7	12	5	**30**
Februari	8	7	18	7	**35**
Maret	5	6	13	5	**29**
April	5	5	12	7	**29**

Sumber : PT. Havindo Pakan Optima (Oktober 2018)

Dari data diatas diketahui bulan Februari merupakan jumlah terbanyak karyawan yang tidak masuk kerja dari berbagai keterangan, dan merupakan

alfa terbanyak yaitu tidak masuk kerja tanpa keterangan dengan jumlah terbanyak dari bulan-bulan yang lainya, kemudian disusul dengan bulan desember dan januari. Selain data produktifitas dan presensi karyawan penulis juga mendapatkan data *turnover* dari perusahaan untuk menjadi salah satu dasar dilakukanya penelitian ini. Berikut data *turnover* tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3

Data Pergantian *(Turnover)*Karyawan pada bagian produksi.

Periode November 2017 – April 2018

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Presentase %
November	2	4	80	
Desember	5	7	78	
Januari	4	1	81	
Februari	4	6	79	
Maret	2	4	77	
April	0	0	77	
Jumlah	17	22		28,5 %

Sumber : PT. Havindo Pakan Optima (Oktober 2018)

Dari data tersebut diketahui tingkat *turnover* dari bulan November sampai bulan April mencapai 22 karyawan dengan presentase 28,5%, pada setiap bulannya tingkat *turnover* bersifat fluktuatif dan tingkat *turnover* tertinggi pada bulan Desember dengan jumlah 12 karyawan kemudian disusul oleh bulan Februari dengan jumlah 10 karyawan.

Berdasarkan data tingkat *Turnover* dan Presensi, data tersebut menunjukan bahwa komitmen karyawan pada PT. Havindo Pakan Optima Semarang dari beberapa karyawan kurang baik, karena komitmen karyawan di indikatori dengan tidak ada rasa untuk meninggalkan perusahaan dan berusaha keras dalam melakukan pekerjaan, buruknya beberapa komitmen karyawan cukup menjadi masalah bagi pihak manajemen. Keadaan pada tempat kerja di perusahaan tersebut memanglah kurang baik di karenakan bau dari produk yang di hasilkan dan panasnya ruang kerja juga menjadi salah satu faktor buruknya beberapa komitmen karyawan pada PT. Havindo Pakan Optima Semarang.

Selain itu kecilnya tingkat komitmen karyawan juga dipengaruhi oleh faktor waktu kerja, waktu kerja juga menjadi penyebab faktor kecilnya komitmen karyawan karena pada perusahaan tersebut memang menggunakan pembagian waktu kerja sebanyak tiga bagian yaitu jam 07.00-15.00, 15.00-23.00, dan 23.00-07.00 dengan dituntutnya karyawan bekerja pada pukul 11 malam sampai 7 pagi, dengan digunakannya waktu istirahat untuk bekerja membuat beberapa karyawan kurang nyaman dalam pekerjaanya sehingga membuat komitmen karyawan berkurang, selain itu tingkat rawan kejahatan pada saat berangkat dan pulang kerja di pergantian waktu kerja juga membuat komitmen karyawan juga berkurang. Walaupun beberapa karyawan memiliki komitmen karyawan yang rendah tetapi mayoritas karwayan tetap menerima peraturan, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu sumber selain komitmen karyawan peneliti juga mendapatkan data

perusahaan terkait gaya kepemimpinan, beberapa pemimpin dalam melakukan gaya kepemimpinanya menggunakan kebijakan-kebijakan dan komando yang bersifat tegas, keras, dan sering mengutamakan pendapat sendiri seperti halnya menganut gaya kepemimpinan otoriter, hal ini membuat beberapa karyawan menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan yang diharapkan para karyawan yang membuat karyawan beranggapan gaya kepemimpinan yang di terapkan kurang baik, karena mayoritas karyawan yang bekerja mengharapkan pemimpin yang ramah dan bersifat demokratis, walaupun seperti itu terkadang pemimpin tersebut tahu bagaimana cara memuaskan karyawan atas kinerjanya.

Jika dilihat dari indikator gaya kepemimpinan, pemimpin pada perusahaan tersebut jika ditinjau dari beberapa indikator gaya kepemimpinan, yang dimana pemimpin pada perusahaan tersebut mampu menuntun dan memberikan contoh kepada karyawanya, mampu memberikan inspirasi tetapi belum mampu untuk memberikan perhatian individu kepada tiap-tiap karyawanya.

Selain komitmen karyawan dan gaya kepemimpinan, hal yang di dapatkan oleh peneliti dari PT. Havindo Pakan Optima (Semarang) untuk sebagai bahan penelitian yaitu kompensasi, pada pertengahan bagian latar belakang telah di jelaskan bahwa kompensasi juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi pada perusahaan tersebut terbilang cukup memuaskan bagi para karyawan. Kompensasi di berikan dalam bentuk financial dan non financial atas kinerja karyawan dan yang diharapkan dapat memberikan umpan balik yang positif untuk perusahaan.

Macam-macam kompensasi yang diberikan oleh PT.Havindo Pakan Optima kepada karyawan meliputi: 1). Kompensasi langsung, diantaranya: a). Uang makan, uang makan di berikan kepada karyawan yang setiap harinya berangkat berkerja untuk sebagai uang pengganti konsumsi harian. b). Bonus, bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawana yaitu ketika perusahaan dinilai telah mencapai target karena sebagai apresiasi atas kinerja karyawan yang sesaui dengan tujuan jangka pendek perusahaan. Upah masa kerja, upah masa kerja diberikan oleh perusahaan pada setiap bulanya, upah ini diberikan atas total kehadiran kinerja pada tiap-tiap bulanya. c). Tunjangan jabatan, tunjangan jabatan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki jabatan-jabatan di dalam organisasi atau perusahaan, besar kecilnya tunjangan berdasarkan jabatan yang dimiliki oleh tiap perorangan. 2). Kompensasi tidak langsung, diantaranya Asuransi kesehatan dan Asuransi ketenaga kerjaan, asuransi ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tetap pada PT.Havindo Pakan Optima Semarang.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini telah dilakukan, pada penelitian Qureshi *et al* (2011) dengan hasil penelitian komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 0.03. Dalam penelitian Wahyuni *et al.* (2013), faktor-faktor yang berpengaruh kepada kinerja pegawai adalah motivasi kerja kemampuan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan kepribadian tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian Slamet Riyyadi (2011) gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil

penelitian Lewa (2005) dalam I Gusti Agung Ketut Arya Wibawa dan Ayu Desi Indrawati (2014) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Dhermawan *et al.* (2012) menghasilkan faktor yang memengaruhi kinerja salah satunya merupakan kompensasi, sedangkan motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan.

Berdasrkan pendapat-pendapat yang telah di kutip oleh peneliti yang telah disajikan pada awal sampai pertengahan latar belakang, melihat data dan informasi yang diperoleh dari pihak PT. Havindo Pakan Optima Semarang dan mengacu pada penelitian terdahulu dengan demikian penulis mengambil judul **"ANALISIS KOMITMEN KARYAWAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN" (STUDY PADA PT. HAVINDO PAKAN OPTIMA).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Havindo Pakan Optima di Semarang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Havindo Pakan Optima di Semarang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Havindo Pakan Optima di Semarang?
4. Apakah komitmen karyawan, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Havindo Pakan Optima di Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian harus memiliki sebuah tujuan yang jelas agar segala proses penelitian berjalan sesuai dengan alur yang tepat. Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Havindo Pakan Optima di Semarang.
2. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Havindo Pakan Optima di Semarang.
3. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Havindo Pakan Optima di Semarang.
4. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh komitmen karyawan, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Havindo Pakan Optima di Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan beberapa manfaat yang diharapkan dapat di peroleh dari penelitian mengenai "Analisis komitmen, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan"

1.4.1 Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti merupakan sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah di dapat selama proses belajar baik di masa sekolah dan di bangku kuliah, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang terdapat pada obyek yang akan diteliti. Khususnya masalah tentang analisa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Havindo Pakan Optima di Semarang sebagai syarat untuk menempuh strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi universitas Wahid Hasyim Semarang.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Manfaat pada penelitian ini untuk pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi sebagai masukan untuk penelitian dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berpengaruh pada produktifias, selain itu juga di harapkan sebagai standart tolak ukur pada komitmen karyawan, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.

1.5 Sistematika Penelitian

Upaya penulis dalam memberikan gambaran yang jelas terkait penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas dalam bab. Berikut sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini:

BAB I*Pendahuluan*

Pada bab ini, diuraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah yang akan diteliti, tujuan masalah dan manfaat masalah penelitian yang dilaksanakan.

BAB II*Tinjauan Pustaka*

Bagian ini akan memuat uraian teori-teori dan literature yang membahas topikpenelitian yang akan dijadikan acuan dalam proses analisis, serta terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang terkait pada penelitian ini.