

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam kesuksesan bisnis pada zaman globalisasi ini. SDM menjadi elemen kunci dalam mendukung kinerja perusahaan karena hampir semua aktivitas operasional dilakukan oleh manusia.¹ Menurut Hendratmoko Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan atau organisasi, baik itu perusahaan besar atau kecil. Meskipun perusahaan memiliki aset lain, seperti properti dan bangunan akan tetapi karyawan adalah faktor penentu dalam kemajuan atau kemunduran perkembangan perusahaan melalui kinerjanya². Maka dari itu, perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mengembangkan SDM yang ada agar memiliki keahlian dan keterampilan yang relevan dengan bidangnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk kesuksesan bisnis. Merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta memperbaiki kualitas tenaga kerja yang sudah ada melalui gaya kepemimpinan yang baik, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang baik, dan pelatihan adalah strategi yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kompeten dalam menghadapi tantangan dan peluang di pasar.³ Ada banyak gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk memimpin bawahannya atau karyawan mereka. Menurut Afiah Mukhtar Gaya Kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin⁴. Rivai mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekelompok karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk

¹ Anastasia Febbyani dan Ronnie Resdianto Masman, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel,” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 1, no. 4 (2019): 725, <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6551>.

² Dimas. Hendratmoko, Christiawan. Hermawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cahaya Abadi Delanggu,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1, no. 4 (2022): 533–46.

³ Febbyani dan Masman, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel.”

⁴ Nurjaya Jaya, Afiah Mukhtar, dan A. Nur Achsanuddin UA, “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai,” *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2, no. 1 (2020): 35–43, <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>.

memengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam istilah lain, gaya kepemimpinan mencakup pola perilaku dan strategi yang sering digunakan oleh seorang pemimpin⁵

Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan berfungsi sebagai koordinator dan dinamisator sumber daya manusia, sumber daya alam dan sarana. Salah satu elemen manajemen dalam kehidupan organisasi adalah kepemimpinan, yang merupakan posisi penting sebagai penyelaras dalam kerjasama antar individu dalam perusahaan⁶. Dalam hal ini, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan dapat menggunakan berbagai strategi yang sesuai dengan situasi dan kemampuannya, di antaranya adalah memberikan imbalan yang sesuai. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, dan dapat berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan lainnya yang dapat membuat karyawan senang dalam melakukan pekerjaannya.⁷

Pentingnya kompensasi ber dampaknya besar terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah mengorbankan waktunya, tenaga, kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki sehingga dengan pemberian kompensasi karyawan merasa puas karena usahanya dihargai⁸. Menurut Sofia kompensasi berfungsi sebagai hubungan antara organisasi atau bisnis dengan upah harian karyawan⁹. Kompensasi adalah sebuah konsep yang digunakan oleh karyawan sebagai cara untuk berkontribusi kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang cukup diharapkan karyawan akan termotivasi untuk bekerja

⁵ Yudi Tusri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada," *Journal Management Studies and Entrepreneurship* 1, no 1 (2020) 92 n.d.

⁶ Febbyani dan Masman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel."

⁷ Zulkarnen Mora, "Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa," *Jurnal Samudra Ekonomika* 3, no. 2 (2019): 94.

⁸ G T A Putra and I W Bagia, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Agung Kencana," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2, no. 2 (2020).206

⁹ Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene, dan Sofia A. P. Sambul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, no. 2 (2019): 70, <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>.

keras sehingga memberikan kontribusi kerja yang sebaik - baiknya bagi perusahaan¹⁰.

Kompensasi bagi karyawan harus lebih diperhatikan oleh perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan tidak optimal maka akan menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai yang berujung pada keluarnya karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi harus dibuat dengan sedemikian rupa sehingga karyawan yang memenuhi syarat dapat dibayar secara adil sesuai dengan pekerjaannya¹¹. Saat ini terdapat UMR atau Upah Minimum Regional yang di tentukan oleh pemerintah dan mengharuskan dunia usaha untuk berkomunikasi dengan karyawannya mengenai UMR. Kompensasi harus kompetitif dan mampu menumbuhkan keterikatan antara karyawan terhadap perusahaan, juga harus adil, dinamis, fleksibel, dan harus ditinjau kembali sesuai dengan kinerja karyawan.¹²

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung.¹³ Akan tetapi berbeda Namun, berbeda dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik melibatkan semua interaksi dalam konteks pekerjaan, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.¹⁴ Lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai ketika karyawan dapat menjalankan tugas mereka secara optimal, merasa nyaman, dan terbebas dari gangguan yang menghasilkan kinerja yang optimal.

¹⁰ Niken Herawati, Asrah Tandirerung Ranteallo, dan Karina Syafira, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan,” *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 2, no. 11 (2021): 13–22.

¹¹ Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas, dan Sandra Asaloei, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 8, no. 2 (2019).20

¹² Jaka Santosa and Oki Rosanto, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi angun Askrida Cabang Jakarta,” *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 3, no. 2 (2019): 22.

¹³ Nur Asni Gani, Andry Priharta, dan Anastasya Purnamasari, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan,” *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (10 Mei 2022): 579–88, <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>.

¹⁴ Gani, Priharta, dan Purnamasari.

Perusahaan harus memperhatikan tempat kerja para karyawan agar karyawan merasa nyaman bekerja di tempat kerja yang memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Hal ini membuat karyawan merasa nyaman untuk menyelesaikan tugas mereka, yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mengurangi kelelahan dan kejenuhan.¹⁵ Jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk melakukan pekerjaan mereka, maka karyawan akan menjadi kurang optimal dalam melakukan tugasnya.

Salah satu faktor yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja ini mencerminkan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan setelah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Robbins menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari hubungan antara keinginan dan kemampuan.¹⁶ Kinerja di sisi lain didefinisikan oleh As'ad sebagai hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan.¹⁷

Kinerja karyawan yang baik adalah ketika pekerjaan dilakukan dengan cara terbaik, sesuai dengan standar perusahaan, dan dengan menggunakan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dalam membantu mencapai tujuan perusahaan. Karena peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan merupakan bagian penting dari keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.¹⁸

Ada banyak variabel yang memengaruhi kinerja karyawan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini termasuk kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan Robbins kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan.¹⁹ Pemimpin

¹⁵ Gani, Priharta, dan Purnamasari.

¹⁶ M Syafnur, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi," *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi* 2, no. 1 (Januari 2023): 140.

¹⁷ Ajmal As'ad, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Makassar STO Balaikota," *Journal of Management* 4, no. 1 (2021).

¹⁸ Nursiti Nur and Angriani Yurika, "Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA," *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)* 10, no. 1 (March 6, 2023): 29–44, <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>.

¹⁹ Ayu Putri Agustin, Pudjo Suharso, and Sukidin Sukidin, "Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Ara Situbondo," *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu*

mempunyai peran penting dalam keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan kreatif adalah pemimpin yang baik.²⁰

Menurut Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, terutama bawahannya, sehingga mereka mau melakukan hal-hal yang diinginkan oleh pemimpin, bahkan jika mereka tidak menyukainya.²¹ Pemimpin yang kurang memperhatikan karyawannya dapat menyebabkan karyawan tidak segan dengan pemimpin, yang akhirnya menyebabkan karyawan bermalas-malasan di tempat kerja. dan kurang bersemangat dalam menanggapi perintah atau tugas.²²

PT. Rajawali Perkasa Furniture adalah sebuah perusahaan kepemilikan perorangan yang fokus pada pembuatan berbagai produk furnitur. Didirikan pada tahun 2003 di Pati, perusahaan ini telah mendirikan dua pabrik di wilayah yang sama. PT. Rajawali Perkasa Furniture memiliki beberapa divisi produksi, seperti cushion, kayu, alumunium, rope, indoor, dan finishing. Berbagai divisi ini memungkinkan perusahaan untuk terlibat dalam perdagangan internasional, menjalin kemitraan dengan berbagai pembeli, termasuk Fourhands, Dawson, Melton Craft, Devon, Sims, Brafab, dan Tikamoon. Fourhands adalah salah satu pembeli utama perusahaan karena mereka adalah salah satu yang terbesar dan memesan banyak cushion karena banyak produk Fourhands yang memerlukan cushion. Cushion adalah salah satu produk andalan yang dihasilkan oleh PT. Rajawali Perkasa Furniture. Selain itu, divisi cushion juga bertanggung jawab untuk memproduksi busa dan penutup serta membuat sofa.

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa PT Rajawali Perkasa sebagai suatu perusahaan yang bergerak pada industri mebel yang mana perusahaan menginginkan karyawannya dapat memaksimalkan target untuk mencapai keuntungan. Untuk memperoleh keuntungan

Ekonomi dan Ilmu Sosial 13, no. 1 (April 21, 2019): 20, <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>.

²⁰ Nurjaya Jaya, Afiah Mukhtar, and A. Nur Achsanuddin Ua, "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN," *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2, no. 1 (June 10, 2020): 35–43, <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>.

²¹ Dedy Fatchurohim, "Pengaruh gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap kinerja karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 24, no. 3 (2022).

²² Fatchurohim, Fatchurohim.

tidak lepas dari yang nama nya kinerja karyawan, kinerja karyawan yang optimal dapat memenuhi standar perusahaan yang telah ditetapkan. Dari penilaian kinerja karyawan masih adanya kurang optimalisasi kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga standar operasional perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan diturunkan disinilah pentingnya peran gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer untuk mengarahkan karyawannya untuk bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1

Data Capaian Kerja Pada PT. Rajawali Perkasa Furniture Tahun 2023 produksi dalam satuan ukuran per pcs *cushion*

Bulan	Target Produksi	Realisasi
Mei	200	210
Juni	200	200
Juli	205	205
Agustus	180	172
September	125	116
Oktober	150	143
November	123	110
Desember	110	100

Sumber : PT. Raawali Perkasa Furniture

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan tentang pencapaian dan kegagalan kinerja karyawan pada delapan bulan terakhir terhitung dari bulan mei sampai dengan bulan desember. Tingkat realisasi target tercapai hanya pada bulan mei, juni, juli sedangkankan tingkat realisasi target yang tidak dapat kecapai pada bulan agustus, september, oktober, november, desember.

Penelitian ini juga dilatar belakangi *research gap* pada penelitian- penelitian terdahulu. Dalam hasil penelitian Soulthan²³ yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pegadaan PT Inalum (Persero)” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam artikel Rida Yanti yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felouse Trimedika

²³ Soulthan S. Batubara, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero),” *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)* 3, no. 1 (April 20, 2020): 40–58, <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>.

Indonesia” menjelaskan variabel gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁴

Dalam penelitian Ronal dan Hotlin yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan” mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.²⁵ Sedangkan penelitian Syardiansyah & Melati Putri Utami yang berjudul “ Pengaruh lingkungan kerja, disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang” menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang.²⁶

Dalam artikel Risman yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar” menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar.²⁷ Sedangkan dalam penelitian Sevynica Rianda yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung” menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajasaland Bandung.

Didalam QS. At- Taubah ayat 105 mendorong bekerja dengan pekerjaan yang mendatangkan manfaat.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata,

²⁴ Rida Yanti, Khusnul Fikri, dan Fitri Ayu Nofirda, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia)” 2, no. 2 (2022).

²⁵ Ronal Sihalo, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan,” *Jurnal Ilmiah Socia Secretum* 9, no. 2 (November 2019): 280.

²⁶ Syardiansah Syardiansah dan Melati Putri Utami, “The Influence of Work Environment, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Pati Sari,” *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)* 5, no. 2 (2019): 196.

²⁷ Vivi Herlina, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar,” *Jurnal Administrasi Nusantara* 3, no. 1 (June 30, 2020): 46–55, <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>.

lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.²⁸

Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan baik dan ikhlas karena setiap pekerjaan yang dilakukan akan dilihat dan dinilai oleh Allah, Rasul nya serta orang- orang beriman. Hal ini mengajarkan prinsip transparansi, tanggung jawab dan integritas dalam bekerja. Kinerja karyawan, menurut ayat ini harus dilaksanakan dengan kesadaran bahwa hasil kerja mereka akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah.

Sudah banyak penelitian yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun di masing- masing daerah mempunyai karakteristik yang berbeda – beda. Dilihat dari penyebab terjadinya kolaborasi siapa yang terlibat di dalamnya, tahapan- tahapan yang dilalui pada saat berkolaborasi, hambatan, kewenangan pihak yang terlibat.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan suatu hal terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun belum banyak penelitian yang membahas pada interaksi ketiga faktor ini dalam konteks perusahaan tertentu seperti di perusahaan Rajawali, oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mendalami pengaruh interaksi antara gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Rajawali yang belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Beberapa peneliti diatas berfokus pada kepemimpinan dan kinerja belum ada peneliti yang membahas antara interaksi gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini intens untuk membahas interaksi ketiga faktor tersebut. Tujuan dari penelitian ini mencoba memperluas dan meneliti kembali penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan PT Rajawali Perkasa Furniture Pati. Berdasarkan paparan mengenai fenomena gap dan research gap diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja**

²⁸Usman El-Qurtuby, *Mushaf Al-Qur'anulkarim Dan Terjemah*, 2021 (Bandung: Cordoba, t.t.).

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Perkasa Furniture Pati

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Rajawali Perkasa Furniture Pati ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Rajawali Perkasa Furniture Pati ?
3. Apakah lingkungan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Rajawali Perkasa Furniture Pati?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan - pertanyaan yang ada pada rumusan masalah diatas, maka disini terdapat tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT Rajawali Perkasa Furniture
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Perkasa Furniture
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Perkasa Furniture

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat diterapkan pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ekonomi, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi informasi bagi PT Rajawali Perkasa Furniture dalam upaya nya meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya melalui gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Dengan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan salah satu visi dan misi perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dengan adanya sistematika penulisan dapat digunakan untuk mendapatkan informasi dari setiap bagian atau pokok bahasa. Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bab ini memuat halaman judul, halaman nota nimbingan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman pengantar, halaman abstrak, dan halaman daftar isi.

2. Bagian isi, meliputi :

Pada bab ini memuat :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mencakup Latar Belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini mencakup pengertian gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran objek penelitian, analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, serta berisi pembahasan

BAB V : PENUTUP

Bab ini mencakup kesimpulan dari hasil penelitian dan saran – saran yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti

3. Bagian Akhir

Pada bab ini berisi daftar pustaka, lampiran- lampiran, daftar riwayat hidup penulis dan dokumen yang mendukung penelitian.