

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Sejarah PT. Arda Putra Kharisma

PT. Arda Putra Kharisma adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan perdagangan dengan fokus utama pada produk-produk berbahan dasar kertas, seperti *Corrugated Carton Box* dan *Honeycomb Sheet*. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis kemasan, antara lain kotak karton bergelombang serta lembaran karton, dan juga menyediakan produk non-kemasan, seperti palet kertas, lembaran sarang lebah, serta lembaran kertas lainnya. Berdiri sejak tahun 2011 di Cianjur, Jawa Barat, perusahaan ini didukung oleh peralatan presisi tinggi dan teknologi modern. Selama lebih dari sepuluh tahun beroperasi, PT. Arda Putra Kharisma terus menjaga komitmennya terhadap kualitas, fleksibilitas, serta inovasi guna memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Saat ini, perusahaan telah memiliki jaringan pelanggan setia yang tersebar di berbagai wilayah Jawa Barat.

Untuk menjaga kepuasan pelanggan, PT. Arda Putra Kharisma menawarkan harga yang kompetitif serta produk berkualitas tinggi. Variasi produk yang dihasilkan cukup beragam, mulai dari kotak kemasan standar untuk produk makanan dan minuman hingga desain kotak khusus yang dapat disesuaikan dengan permintaan pelanggan. Selain itu, perusahaan juga memproduksi lembaran sarang lebah (*Honeycomb Sheet*) dan kertas press dalam berbagai ukuran serta kualitas, yang dapat dipesan dalam satu paket bersama kotak karton. Dengan layanan tersebut, PT. Arda Putra Kharisma mampu menjadi solusi lengkap bagi kebutuhan kemasan para pelanggannya.

Berbekal pengalaman dalam memproduksi kotak karton dan produk kertas lainnya, perusahaan ini menawarkan berbagai pilihan bahan berkualitas tinggi. Salah satu produk unggulannya adalah kertas kraft linier yang memiliki daya tahan lebih tinggi, cocok untuk pelanggan yang membutuhkan kemasan dengan kekuatan ekstra. Selain kraft linier, perusahaan juga menyediakan pilihan kertas lainnya seperti, kraft medium, dan white kraft. Dengan beragam pilihan tersebut, PT. Arda Putra Kharisma mampu menghasilkan produk kemasan berkualitas sesuai dengan kebutuhan pelanggan, mulai dari kotak karton ringan hingga kotak dengan daya tahan tinggi dan ukuran khusus sesuai pesanan.

Produk kotak karton dari PT. Arda Putra Kharisma telah banyak dimanfaatkan di berbagai sektor industri, termasuk tekstil, makanan, dan minuman. Fungsi utama kotak

karton adalah melindungi isi kemasan dari kerusakan akibat tekanan eksternal maupun internal. Selain itu, kemasan juga berperan dalam memberikan identitas produk melalui label atau cetakan pada permukaan kotak, yang membuatnya mudah dikenali. Selain menyediakan produk berkualitas, PT. Arda Putra Kharisma juga berkomitmen terhadap kelestarian lingkungan. Semua produk yang dihasilkan bersifat ramah lingkungan dan dapat didaur ulang. Perusahaan menawarkan pilihan kertas ramah lingkungan, seperti kraft linier yang terbuat dari virgin pulp dan diolah tanpa penggunaan pewarna tambahan. Sebagian besar limbah produksi dikirim ke pabrik kertas untuk didaur ulang, sebagai bagian dari komitmen perusahaan dalam menjaga lingkungan yang lebih hijau dan berkelanjutan.

1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Seperti halnya perusahaan lainnya, PT. Arda Putra Kharisma memiliki visi dan misi yang jelas dalam upayanya memberikan kepuasan kepada pelanggan. Visi dan misi PT. Arda Putra Kharisma adalah sebagai berikut:

A. Visi perusahaan

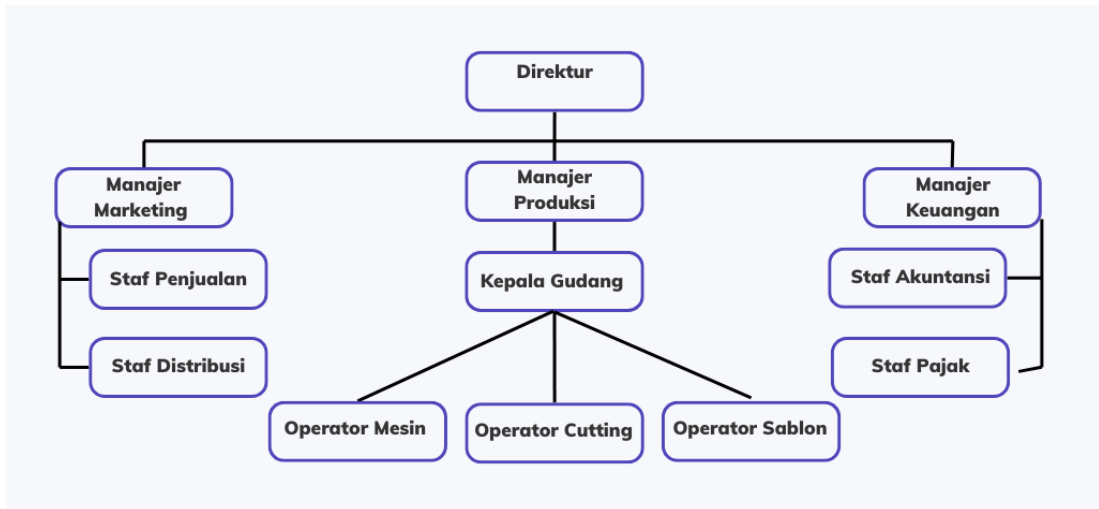
Menjadi perusahaan yang terbaik dan tangguh serta mengutamakan kepuasan pelanggan

B. Misi perusahaan

- 1) Mengutamakan kualitas
- 2) Menciptakan produk-produk yang inovatif dan berkualitas tinggi
- 3) Menjalin hubungan yang baik dengan distributor dan konsumen

1.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah penggambaran sistematis mengenai pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang di dalam perusahaan. PT. Arda Putra Kharisma, yang bergerak dalam bidang produksi karton box, memiliki susunan organisasi yang dirancang untuk mendukung kelancaran operasional serta efektivitas kerja antar bagian. Adapun bentuk struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Tiap Posisi:

1. Direktur

Memimpin dan mengendalikan jalannya perusahaan secara menyeluruh, serta mengambil keputusan strategis demi pencapaian tujuan perusahaan.

2. Manajer Produksi

Bertugas mengatur dan mengawasi seluruh proses produksi, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, agar berjalan efisien dan sesuai target.

3. Kepala Gudang

Bertanggung jawab atas pengelolaan bahan baku dan produk jadi di gudang, termasuk memastikan ketersediaan stok dan penataan logistik.

4. Operator Mesin

Mengoperasikan mesin produksi serta menjaga kondisi mesin agar berfungsi optimal dalam mendukung proses produksi.

5. Operator Cutting

Melakukan pemotongan bahan karton berdasarkan desain dan ukuran yang ditentukan, dengan ketelitian tinggi.

6. Operator Sablon

Menjalankan proses pencetakan atau sablon pada karton, memastikan hasil cetak sesuai kualitas dan desain yang ditetapkan.

7. Manajer Marketing

Merancang dan melaksanakan strategi pemasaran, membangun relasi dengan pelanggan, serta meningkatkan volume penjualan produk.

8. Staf Penjualan

Melakukan kegiatan penawaran produk kepada konsumen, mengelola transaksi penjualan, serta memberikan layanan pelanggan.

9. Staf Distribusi

Mengatur pengiriman produk ke pelanggan secara tepat waktu dan dalam kondisi yang sesuai dengan standar perusahaan.

10. Manajer Keuangan

Bertugas menyusun perencanaan keuangan, mengelola alur kas, dan mengawasi laporan keuangan secara keseluruhan.

11. Staf Akuntansi

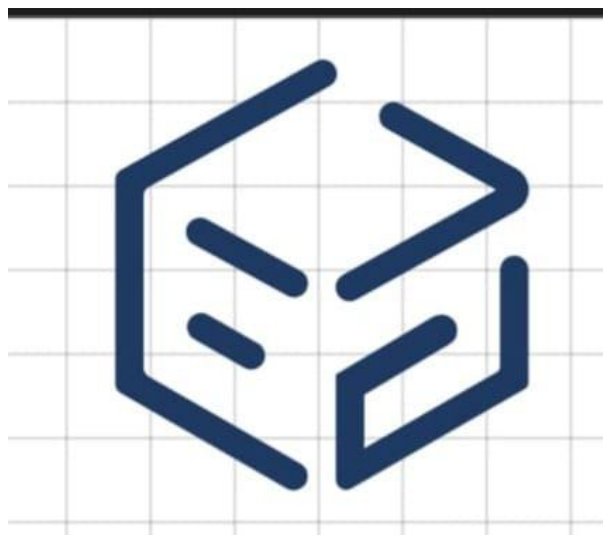
Menangani pencatatan semua transaksi keuangan, serta menyusun laporan keuangan harian, bulanan, atau tahunan.

12. Staf Pajak

Bertanggung jawab atas kepatuhan perusahaan terhadap regulasi perpajakan, termasuk penghitungan dan pelaporan pajak.

1.1.3 Logo Perusahaan

Berikut terlampir logo dari perusahaan



Gambar 1. 2 Logo perusahaan

1.1.4 Produk dan layanan

1. Produk Corrugated Carton Box

Kotak kardus bergelombang yang dirancang untuk memenuhi berbagai kebutuhan industri, termasuk sektor makanan, minuman, elektronik, dan tekstil. Produk ini tersedia dalam berbagai ketebalan dan ukuran, memungkinkan pelanggan untuk memilih kemasan yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka. Berikut adalah beberapa jenisnya

A. Berdasarkan Lapisan Kertas

1) Single Wall (Dua Lapis Kertas + Satu Lapis Gelombang)

Memiliki satu lapisan gelombang di antara dua lembar kertas datar, cocok untuk kemasan ringan hingga menengah.

2) Double Wall (Tiga Lapis Kertas + Dua Lapis Gelombang)

Memiliki dua lapisan gelombang dan tiga lapisan kertas datar, lebih kuat dan digunakan untuk kemasan barang berat atau fragile.

B. Berdasarkan Tipe Flute (Gelombang)

1) A Flute – Tebal $\pm 4,8$ mm, memiliki daya tahan tinggi terhadap tekanan vertikal.

2) B Flute – Tebal $\pm 3,2$ mm, lebih padat dan cocok untuk kemasan dengan cetakan berkualitas tinggi.

3) C Flute – Tebal ± 4 mm, kombinasi antara A dan B, sering digunakan untuk kotak pengiriman umum.

4) E Flute – Tebal $\pm 1,6$ mm, lebih tipis, cocok untuk kemasan produk ritel dengan pencetakan presisi tinggi.

5) F Flute – Tebal $\pm 0,8$ mm, sangat tipis dan digunakan untuk kemasan premium seperti kotak elektronik atau kosmetik.

2. Layanan

A. Desain dan Konsultasi Kemasan

Perusahaan menyediakan layanan konsultasi bagi pelanggan yang memerlukan solusi kemasan yang tepat. Tim profesional akan membantu dalam menentukan jenis material, ukuran, serta desain kemasan yang paling sesuai dengan karakteristik produk dan kebutuhan spesifik pelanggan.

B. Produksi dan Kustomisasi

Dengan dukungan teknologi canggih dan peralatan berpresisi tinggi, PT. Arda Putra Kharisma memiliki kemampuan untuk memproduksi kemasan dalam jumlah besar

maupun kecil dengan fleksibilitas tinggi. Setiap produk dapat disesuaikan berdasarkan spesifikasi yang diinginkan oleh pelanggan.

C. Pengiriman dan Distribusi

Perusahaan mengelola sistem logistik yang terintegrasi untuk memastikan bahwa produk dikirim tepat waktu dengan kondisi optimal. Proses distribusi yang efisien membantu menjaga kualitas kemasan hingga sampai ke tangan pelanggan.

1.2 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Chairunnisah et al, (2021) Setiap organisasi senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya, di mana kinerja yang baik berarti pencapaian kerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi aset penting bagi organisasi dalam meraih tujuannya, sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diemban. Kinerja juga mencerminkan hasil atau pencapaian yang diraih oleh individu maupun organisasi dalam kurun waktu tertentu. Ratnasari, (2019) Mengungkapkan bahwa penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Berdasarkan data internal perusahaan, terjadi ketidakseimbangan antara peningkatan jumlah tenaga kerja dan kualitas kinerja yang ditunjukkan. Tabel berikut menggambarkan data kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir:

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan

Kriteria Kinerja	Kinerja Jumlah Karyawan			Tahun
Baik	5	25%	20	2022
Cukup	12	60%		
Kurang baik	3	15%		
Baik	3	11%	27	2023

Cukup	20	74%		
Kurang baik	4	14%		
Baik	4	16%	35	2024
Cukup	25	71%		
Kurang baik	6	17%		

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa meskipun jumlah karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya, proporsi karyawan yang tergolong berkinerja “baik” justru tetap rendah. Pada tahun 2022, hanya 25% karyawan yang berkinerja baik, angka ini bahkan menurun menjadi 11% di tahun 2023, dan hanya naik sedikit menjadi 16% di tahun 2024. Sebaliknya, mayoritas karyawan tetap berada dalam kategori kinerja “cukup” dengan rata-rata di atas 70%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah karyawan belum sejalan dengan peningkatan kualitas kinerja, sehingga perlu dicermati faktor-faktor yang mungkin memengaruhinya.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah sistem kompensasi menurut Dianita (2016) kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan pada akhirnya berkontribusi dalam mencapai target keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Katabalo et al. (2024) kompensasi memang dipandang sebagai hadiah bagi karyawan, yang mencerminkan kinerja dan kontribusi mereka kepada organisasi. Studi ini menekankan bahwa kebijakan kompensasi yang efektif secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.. Berikut adalah kompensasi yang ada di PT. Arda Putra Kharisma :

Tabel 1. 2 Kompensasi di Perusahaan

1	Gaji Pokok	Penghasilan utama yang diterima karyawan setiap bulan
2	Tunjangan	Bisa mencakup tunjangan makan, transportasi dan kehadiran
3	BPJS Kesehatan	Perlindungan sosial yang biasanya wajib diberikan oleh perusahaan
4	Lembur	Pembayaran tambahan untuk jam kerja di luar waktu kerja normal

5	Bonus Kinerja	Insentif bagi karyawan yang mencapai atau melebihi target produksi
6	Tunjangan Hari Raya	Diberikan menjelang hari raya keagamaan
7	Cuti	Cuti merupakan keadaan pengecualian saat perusahaan memberikan izin pada karyawannya untuk tidak bekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan disepakati

Berdasarkan pada Tabel 1.1, sistem kompensasi yang diterapkan di PT. Arda Putra Kharisma tergolong cukup memadai. Beberapa bentuk kompensasi yang telah diberikan mencakup gaji pokok, tunjangan makan dan transportasi, tunjangan kehadiran, bonus kinerja, serta tunjangan hari raya. Selain itu, perusahaan juga telah menyediakan BPJS Kesehatan sebagai bentuk perlindungan sosial bagi karyawan.

Namun, jika dibandingkan dengan standar kompensasi di industri sejenis, masih terdapat sejumlah komponen yang belum diakomodasi secara optimal. Misalnya, belum disebutkannya BPJS Ketenagakerjaan sebagai program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diwajibkan pemerintah. Di samping itu tunjangan jabatan untuk posisi tertentu juga belum ada, serta kompensasi seperti fasilitas kerja, ruang istirahat, juga belum dijelaskan secara spesifik. Padahal, aspek-aspek tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan. Menurut Iryani (2022) kompensasi merupakan bentuk hak yang seharusnya diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikan. Bagi pegawai, kompensasi memiliki arti penting karena dapat memengaruhi gaya hidup, posisi sosial, serta rasa percaya diri. Sementara itu, bagi organisasi, kompensasi berperan dalam menjaga semangat dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penentuan kompensasi harus dilakukan secara objektif dan masuk akal agar mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja.

Untuk memperkuat data sekunder yang diperoleh, peneliti melakukan pra survei mengenai kompensasi yang diberikan oleh PT. Arda Putra Kharisma untuk mengetahui tanggapan karyawan apakah pegawai sudah cukup puas dengan kompensasi yang di berikan atau tidak. Berikut adalah hasil dari pra survei mengenai kompensasi:

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					TOTAL
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	26	8	1	0	0	35
		74,3%	22,9%	2,9%	0%	0%	100%
2	Saya merasa bonus kinerja diberikan secara adil dan transparan.	25	7	3	0	0	35
		71,4%	20%	8,6%	0%	0%	100%
3	Saya merasa kompensasi yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya	28	7	0	0	0	35
		80%	20%	0%	0%	0%	100%

Berdasarkan pra survei yang dilakukan terhadap 35 karyawan di PT. Arda Putra Kharisma terkait sistem kompensasi, dapat dilihat untuk pertanyaan pertama, “Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya,” mayoritas responden, yaitu 74,3%, menyatakan sangat setuju, diikuti oleh 22,9% yang menyatakan setuju, dan 2,9% cukup setuju. Selanjutnya, pada pertanyaan kedua “Saya merasa bonus kinerja diberikan secara adil dan transparan,” 71,4% responden menyatakan sangat setuju, 20% menyatakan setuju, dan 8,6% lainnya cukup setuju. Adapun pada pertanyaan ketiga, “Saya merasa kompensasi yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya,” sebanyak 80% responden menyatakan sangat setuju, dan 20% menyatakan setuju. PT. Arda Putra Kharisma

perlu meningkatkan lagi sistem kompensasi yang ada, tidak hanya dalam hal nominal atau bentuk, tetapi juga dalam hal transparansi, dan persepsi keadilan di antara seluruh karyawan.

Menurut Nugraha dan Tjahjawati (2017) dalam perusahaan karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan. Salah satu bentuk *achievement*/penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja para pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dianggap memadai, namun persepsi terhadap keadilannya masih perlu ditingkatkan, mengingat persepsi inilah yang berpengaruh langsung terhadap semangat dan motivasi kerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor lain yang juga diyakini memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan atasan. Kepemimpinan yang tepat akan mampu membentuk budaya kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong produktivitas karyawan. Menurut Kamal et al. (2019) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi ini, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Berikut adalah pra survei gaya kepemimpinan di PT. Arda Putra Kharisma :

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					TOTAL
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pemimpin saya menjadi panutan dan menunjukkan	27	7	1	0	0	35
		77,1%	20%	2,9%	0%	0%	100%

	sikap yang patut dicontoh oleh karyawan						
2	Pemimpin saya memberikan inspirasi dan motivasi untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi	30	5	0	0	0	35
		85,7%	14,3%	0%	0%	0%	100%
3	Pemimpin saya terbuka terhadap ide dan saran baru dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	28	6	1	0	0	35
		80%	17,1%	2,9%	0%	0%	100%

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 35 karyawan PT. Arda Putra Kharisma terkait gaya kepemimpinan. Pada pernyataan pertama, “Pemimpin saya menjadi panutan dan menunjukkan sikap yang patut dicontoh oleh karyawan,” sebanyak 77,1% responden menyatakan sangat setuju, 20% menyatakan setuju, dan 2,9% cukup setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai pemimpin mereka sebagai sosok yang memiliki pengaruh ideal dan dapat dijadikan teladan. Untuk pernyataan kedua, “Pemimpin saya memberikan inspirasi dan motivasi untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi,” responden menunjukkan dukungan yang kuat, dengan 85,7% menyatakan sangat setuju dan 14,3% setuju. Pada pernyataan ketiga, “Pemimpin saya terbuka terhadap ide dan saran baru dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan,” sebanyak 80% responden sangat setuju, 17,1% setuju, dan 2,9% cukup setuju. . Hal ini menunjukkan adanya tanda bahwa gaya kepemimpinan di PT. Arda Putra Kharisma adalah gaya kepemimpinan transformasional karena karyawan merasa terinspirasi, didukung, dan dilibatkan secara aktif dalam proses kerja. Pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi teladan,

memotivasi bawahan untuk mencapai target yang lebih tinggi, serta mendorong partisipasi aktif melalui penerimaan terhadap ide-ide baru.

Wibowo (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berorientasi pada perubahan dengan mengkomunikasikan visi organisasi kepada karyawan dan menginspirasi mereka untuk turut serta dalam pencapaian visi tersebut. Rothwell (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam mendorong bawahan agar berkembang melampaui kepentingan pribadi mereka dan lebih fokus dalam mencapai tujuan bersama organisasi.

Berdasarkan data sekunder dan hasil pra survei yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa masih ada permasalahan terkait kinerja karyawan di PT. Arda Putra Kharisma. Hal ini terlihat dari hasil pengukuran kinerja dalam tiga tahun terakhir yang menunjukkan sebagian besar karyawan masih berada pada kategori kinerja cukup, dan hanya sedikit yang tergolong berkinerja baik. Padahal, jumlah tenaga kerja terus bertambah setiap tahunnya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan sistem kompensasi serta gaya kepemimpinan di perusahaan. Menurut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional oleh Putranto dan Wijayanti (2018) menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, bahwa pemberian kompensasi yang tepat dan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Begitu pula hasil penelitian dari Gunawan dan Efendi (2022) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh signifikan.

Melihat situasi yang ada dan berdasarkan data yang telah diperoleh, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Arda Putra Kharisma mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arda Putra Kharisma”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka rumusan pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi di PT. Arda Putra Kharisma?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di PT. Arda Putra Kharisma?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arda Putra Kharisma?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Arda Putra Kharisma?
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Arda Putra Kharisma?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompensasi di PT, Arda Putra Kharisma
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional di PT. Arda Putra Kharisma
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arda Putra Kharisma
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Arda Putra Kharisma
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Arda Putra Kharisma

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat pada dua aspek yaitu:

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa manfaat teoritis yang dapat diperoleh antara lain:

- Pengembangan Ilmu Manajemen

Menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.5.2 Aspek Praktis

Selain memberikan kontribusi bagi pengembangan teori, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yang dapat diterapkan dalam dunia industri dan bisnis, di antaranya:

- Bagi PT. Arda Putra Kharisma

Memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan kepemimpinan dan sistem kompensasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

Membantu perusahaan dalam mengevaluasi efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan serta menyesuaikan strategi agar sesuai dengan kebutuhan karyawan.

- Bagi Manajer dan Pemimpin Perusahaan

Memberikan rekomendasi bagi para pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Membantu dalam merancang strategi pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif guna meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum yang menggambarkan isi dari penelitian yang meliputi: Sejarah PT. Arda Putra Kharisma, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan rangkuman hasil tinjauan pustaka terkait variabel yang menjadi fokus penelitian. Rangkuman ini akan digunakan sebagai dasar atau referensi dalam merancang kerangka pemikiran dan merumuskan hipotesis penelitian

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian yang meliputi uraian tentang jenis penelitian, operasionalisasi variabel,

populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian dan pembahasan yang sudah disusun secara sistematis oleh penulis agar selanjutnya dapat dilakukan analisa untuk penarikan kesimpulan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan berisikan saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait seperti pihak akademis, pihak perusahaan, dan pihak lain yakni masyarakat dan pemerintah.