

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu usaha pasti memerlukan sumber daya manusia yang semakin berperan besar dalam kesuksesan sebuah organisasi. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap tingkat keberhasilan organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah pusat dari satu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai tujuan untuk kepentingan manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi [1]. Didalam pengelolaan sumber daya manusia, apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut [2]. Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin yang tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu [3]. Jika perusahaan memiliki pemimpin yang baik dalam pengelolaannya maka akan lebih tercapai tujuan organisasi tersebut karena pemimpin yang akan mengarahkan karyawan dalam tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan kunci suksesnya suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi dapat bersaing dengan baik. Jika seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dengan baik maka dapat secara

bersama-sama dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan [4]. Semakin baik kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya [5]. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas yang akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya [6]. Kompensasi haruslah dikelola dengan tepat dan benar, karena jika tidak dikelola dengan baik akan mengganggu jalannya usaha dari perusahaan tersebut karena karyawan tidak bekerja secara maksimal yang dikarenakan karyawan merasa tidak puas atas balas jasa yang diterimanya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi [7].

Fenomena yang saat ini terjadi pada karyawan *back office* PT. Centra Material Bangunan yaitu terkait jumlah karyawan yang berhenti bekerja. Terhitung mulai dari tanggal 25 Juni 2018 hingga 31 Januari 2019 terdapat 8 orang yang memilih untuk tidak melanjutkan pekerjaan. Saat ditanyakan alasannya maka muncul beragam jawaban, dimulai dari gaya kepemimpinan yang dianggap kurang tegas, gaji yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan juga lingkungan kerja yang

menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal kemudian memilih untuk berhenti bekerja.

Kepemimpinan di bagian *back office* PT. Centra Material Bangunan dinilai kurang baik oleh beberapa karyawan karena kurang dapat memimpin dan mengambil keputusan. Ini dapat dibuktikan dari hasil *prasurvey* yang telah dilakukan pada perusahaan tersebut. Ada seorang karyawan yang dinilai mendapatkan hak istimewa, yaitu berupa *job description* dari yang seharusnya mengantarkan barang menjadi admin kantor yang dikarenakan karyawan tersebut tidak membawa kendaraan pribadinya. Selain itu, karyawan tersebut juga tidak mendapatkan tindakan lebih lanjut dari pihak atasan. Hal ini menyebabkan karyawan lain menilai bahwa pemimpin perusahaan tersebut kurang tegas dalam menangani masalah tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Sedangkan dalam penelitian lain menyatakan bahwa hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [9].

Lingkungan kerja menjadi salah satu yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan terganggu ataupun nyaman. Karena itu lingkungan kerja harus dijaga dengan sebaik-baiknya baik lingkungan secara fisik maupun lingkungan secara non-fisik. Lingkungan kerja secara fisik di perusahaan ini dinilai baik. Karena lantai yang bersih dan kamar mandi yang selalu kering dan dibersihkan membuat karyawan merasa lebih nyaman. Dan keadaan diluar ruangan juga sangat asri karena dikelilingi oleh banyak pepohonan hijau dan AC yang dapat membuat suasana kantor lebih sejuk. Lalu setiap karyawan memiliki bloktersendiri yang membuat karyawan merasa nyaman dengan privasi nya. Tapi diperusahaan ini terdapat hal yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Seperti keadaan computer yang kurang baik. Berdasarkan hasil *prasurvey* tertulis bahwa ada karyawan yang merasa terganggu dengan lingkungan nya karena ada karyawan lain yang membuka lagu terlalu kuat dan membuat karyawan tersebut merasa terganggu. Disamping itu hubungan sesama karyawan ada juga yang kurang harmonis tetapi pekerjaan karyawan saling berhubungan. Dan hal tersebut membuat karyawan tersebut merasa tertekan dan tidak berani menanyakan lebih lanjut tentang pekerjaannya dan hal itu

mengganggu kinerja karyawan tersebut dan juga menyebabkan karyawan tersebut ingin berhenti bekerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [10]. Sedangkan dalam penelitian lain diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [11].

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Dan dari ketiga faktor tersebut yang menjadi faktor terbesar karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada PT. Centra Material Bangunan bagian *back office* adalah berupa gaji, uang transport, uang makan, uang lembur, tunjangan hari raya dan uang cuti.

Berdasarkan hasil prasurvei yang telah dilakukan terdapat banyak keluhan dari karyawan yang menyatakan bahwa sebagian karyawan tidak merasa puas dengan gaji yang mereka terima. Tetapi di sisi lain karyawan merasa puas atas tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terbukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [11]. Sedangkan pada penelitian lain disebutkan bahwa tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [12].

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centra Material Bangunan”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *back office* pada PT. Centra Material Bangunan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *back office* pada PT. Centra Material Bangunan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *back office* pada PT. Centra Material Bangunan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *back office* pada PT. Centra Material Bangunan?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan(X1), Lingkungan Kerja(X2), dan Kompensasi (X3)
2. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)
3. Objek Penelitian : PT. Centra Material Bangunan Bagian *Back Office*
4. Tahun Penelitian : November 2018 s/d Juli 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan *back office* pada PT. Centra Material Bangunan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *back office* pada PT. Centra Material Bangunan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *back office* pada PT. Centra Material Bangunan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *back office* pada PT. Centra Material Bangunan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis:
Dapat dijadikan masukan bagi peneliti selanjutnya dalam menambah informasi dan referensi penelitian serta menjadi bahan kajian lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis:
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi karyawan *back office* PT. Centra Material Bangunan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti dengan judul : “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon” [13]. Adapun perbedaan sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya menggunakan lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menambah satu variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan. Alasan penambahan variabel gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh dalam menentukan kinerja karyawan, dan jika kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat mencapai keberhasilan. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut [4].
2. Peneliti sebelumnya meneliti pada KSU Amboina Mekar sedangkan penelitian ini meneliti pada PT. Centra Material Bangunan.
3. Penelitian dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018-2019.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL