

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia [1]. Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam sebuah perusahaan karena jantung perusahaan adalah sumber daya manusia maka perusahaan dapat berjalan dan berkembang karena adanya dukungan dari hasil kinerja sumber daya manusianya yaitu para pekerja yang berada didalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia juga menjadi penentu keberlangsungan sebuah perusahaan dikarenakan sumber daya manusia yang memiliki *value* yang akan sangat dibutuhkan dalam perusahaan.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya [2]. Kinerja menjadi salah satu kunci yang terpenting bagi perusahaan untuk lebih berkembang dengan memperoleh hasil dari kinerja karyawan yang dimana terdapat sebuah nilai dan memiliki potensi untuk keberlangsungan sebuah perusahaan tentunya.

Berdasarkan hasil dari *prasurvey* yang dilakukan pada karyawan PT. Gatratani Agrosarana, peneliti menemukan sebuah fenomena yang saat ini terjadi pada karyawan PT. Gatratani Agrosarana yaitu dimulai dari gaya kepemimpinan yang dianggap kurang tegas, gaji yang kurang mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, dan juga lingkungan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal kemudian karyawan tersebut memilih untuk tidak melanjutkan pekerjaannya.

Maka penulis mengambil perusahaan PT. Gatratani Agrosarana sebagai objek penelitannya. PT. Gatratani Agrosarana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *agriculture*/pertanian yang dimana perusahaan ini menjadi distributor pestisida tanaman, pupuk tanaman, biji-bijian tanaman dan alat-alat untuk pertanian. Perusahaan PT. Gatratani Agrosarana didirikan oleh Bapak Ng Huck Yun sejak tahun 1995. Lokasi PT Gatratani Agrosarana tepatnya di jl. Dr FL Tobing, 46D/38C, Medan, Sumatra Utara. PT Gatratani Agrosarana juga memiliki gudang tepatnya di pergudangan Intan, Medan tembung. Beridirinya perusahaan ini sudah cukup lama.

Peningkatan pada kinerja karyawan tentu ada kaitan dan hubungannya dengan gaya kepemimpinan, Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk dapat mengarahkan dan membimbing karyawannya untuk mendapatkan hasil kinerja yang bagus. Gaya kepemimpinan merupakan konsep yang terdapat dalam setiap organisasi dimana manusia dapat saling berinteraksi satu sama lain, maka di sana timbul fenomena kepemimpinan, mulai dari interaksi dalam kelompok yang paling primitif sampai ke yang paling terkecil sampai ke organisasi yang paling besar. Gaya kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi [3]. Kepemimpinan adalah Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan [4]. Gaya kepemimpinan yang baik, tegas dan adil sangat dibutuhkan oleh para karyawan karena dengan lontaran dari seorang pimpinan dapat memudahkan para karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan juga harus dapat mengenal sifat dan sikap para karyawan agar lebih mudah untuk

menyampaikan sebuah arahan bagi mereka untuk dapat bekerja secara efektif untuk perusahaannya dan penyampaian kerja bagi karyawan dapat lebih mudah untuk disampaikan karena pemimpin telah mengenal sifat dan sikap karyawan.

Berdasarkan *prasurvey* yang dilakukan terdapat sebuah fenomena dari gaya kepemimpinan pada PT. Gatratani Agrosarana yaitu gaya kepemimpinan otoriter yang dimana semua hal yang berhubungan dengan perusahaan baik itu kebijakan dan keputusannya dalam perusahaan akan ditentukan oleh pemimpinnya secara penuh. Gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT. Gatratani Agrosarana dinilai kurang tegas oleh beberapa karyawan karena sifat pimpinan kurang tegas dalam memimpin perusahaan, kurang tegasnya pemimpin pada perusahaan PT. Gatratani Agrosarana yaitu terdapat karyawan dibagian marketing penjualan (*sales*) lancang membuka *block* pada piutang dagang toko naungannya tanpa izin dari pimpinan, hal tersebut dilakukan oleh marketing penjualan (*sales*) tersebut agar toko naungannya dapat mengambil dan memesan produk kembali. Hal tersebut dilakukan oleh marketing penjualan (*sales*) agar dapat mencapai target penjualannya tanpa memikirkan piutang pada toko naungannya yang sudah jatuh tempo. Maka hal ini akan mengakibatkan piutang dagang pada perusahaan akan terus bertambah, akan tetapi karyawan yang bekerja dibagian marketing penjualan (*sales*) tersebut tidak mendapatkan tindakan lanjut atau teguran dari pimpinan, disamping itu *staff* bagian piutang telah melaporkan kembali hal ini kepada pimpinan tetapi tetap saja tidak ada tindakan dan teguran yang diberikan oleh pimpinan kepada marketing penjualan (*sales*) tersebut. Hal ini merupakan penyebab karyawan memberikan penilaian bahwa pimpinan perusahaan PT. Gatratani Agrosarana kurang tegas dalam menyikapi sebuah masalah yang dapat merugikan perusahaan, hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan yang menurun karena karyawan dapat melakukan hal yang sama terhadap perusahaan yaitu melakukan hal yang lancang dan dapat merugikan perusahaan dengan asumsi tanpa adanya teguran dan sanksi dari pimpinan perusahaan dan terjadi penumpukan piutang yang menumpuk begitu lama menyebabkan perputaran modal perusahaan terganggu sehingga gaji karyawan 2 tahun sekali baru mengalami kenaikan dan kenaikannya juga tergolong kecil sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun akan hal tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Sedangkan dalam

penelitian lain menyatakan bahwa hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Ada faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu 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 [7]. 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 [8].

Kompensasi menjadi hal terpenting didalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Gatratani Agrosarana adalah berupa gaji, uang makan, uang lembur, insentif dan tunjangan hari raya. Kompensasi menjadi acuan dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena seluruh karyawan ingin mendapatkan balas jasa berupa imbalan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.

Berdasarkan *prasurevey* yang dilakukan peneliti terdapat karyawan PT. Gatratani Agrosarana terdapat sebuah fenomena yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu kompensasi, kompensasi merupakan sebuah faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Gatratani Agrosarana kepada karyawannya adalah berupa gaji, uang makan, uang lembur, insentif dan tunjangan hari raya. Ditemukan banyaknya keluhan-keluhan yang muncul dari karyawan yang menyatakan kenaikan pada gaji juga sangat lama naiknya, terkadang 2 tahun lamanya perusahaan baru menaikkan gaji karyawan dengan nilai yang kecil pula. Ada beberapa karyawan mengaku ingin berhenti bekerja karena gaji yang mereka terima tergolong rendah dan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terbukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Sedangkan pada penelitian lain disebutkan bahwa tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [10].

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan [11]. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan rasa nyaman untuk memungkinkan para karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal. Apabila karyawan menjalankan tugasnya secara maksimal dimana artinya karyawan telah menunjukkan sisi nyamannya dalam bekerja didalam lingkungan kerjanya.

Berdasarkan *prasurvey* yang dilakukan terdapat sebuah fenomena lingkungan kerja menjadi salah satu yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan PT. Gatratani Agrosana dapat dinilai cukup baik. Karena lantai tempat kerja yang selalu bersih, tata ruang yang cukup rapih dan teratur, serta pencahayaan di tempat kerja yang cukup signifikan, lalu ruangan tempat kerja sangat nyaman karena dilengkapi dengan *air conditioner* (AC) yang membuat ruangan kantor terasa sejuk dan nyaman untuk karyawan yang bekerja. Kamar mandi tempat kerja juga bersih dan setiap harinya dibersihkan oleh petugas kebersihan, serta sekitar tempat kerja dilengkapi CCTV (*Closed Circuit Television*) untuk keamanan bagi karyawan dan suatu keadaan lingkungan kerja yang tenang dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Akan tetapi pada lingkungan kerja PT. Gatratani Agrosana memiliki konflik seperti hal yang tidak sesuai dengan keinginan para karyawan, yaitu dari lingkungan kerja fisik seperti keadaan *computer* yang terkadang tiba-tiba bermasalah sehingga menghambat pekerjaan karyawan, lalu karyawan pada PT. Gatratani Agrosana terganggu saat hujan deras, dikarenakan suara hujan deras yang sangat kuat menimbulkan dampak pada kinerja karyawan dan mengganggu pendengaran karyawan saat bekerja karena PT. Gatratani Agrosana memiliki atap berjenis atap seng yang dapat menimbulkan suara yang sangat mengganggu. Seperti saat menerima telepon dari pelanggan, akan sangat sulit terdengar jelas suara dari lawan bicaranya. Lalu terdapat fenomena pada lingkungan kerja non-fisik PT. Gatratani Agrosana yaitu terdapat karyawan yang memiliki hubungan yang kurang baik satu dengan yang lainnya, yang dimana pekerjaan mereka saling berhubungan satu sama lainnya dan hal tersebut menimbulkan rasa takut pada salah satu karyawan sehingga merasa tidak berani untuk bertanya lebih lanjut tentang pekerjaannya dan hal

tersebut tentu akan menghambat kinerja karyawan tersebut dan mengakibatkan karyawan tersebut ingin berhenti bekerja saja karena ketidaknyamanan yang karyawan tersebut rasakan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [12]. Sedangkan dalam penelitian lain diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Fenomena-fenomena yang terdapat di atas mengakibatkan beberapa karyawan PT. Gatratani Agrosarana berhenti bekerja. Terhitung mulai dari tanggal 03 Mei 2021 hingga 30 September 2021 terdapat 5 orang yang memilih untuk tidak melanjutkan pekerjaannya di PT. Gatratani Agrosarana.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gatratani Agrosarana”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, fenomena bisnis, *research gap* di atas, terdapat perbedaan dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari rumusan masalah di atas, terdapat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatratani Agrosarana?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatratani Agrosarana?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatratani Agrosarana?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatratani Agrosarana?

1.3 Ruang lingkup

Adapun batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas : Gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan Lingkungan kerja (X3)
2. Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y)
3. Objek Penelitian : PT. Gatratani Agrosarana
4. Tahun Penelitian : 2022

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gatratani Agrosarana
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gatratani Agrosarana
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gatratani Agrosarana
- 4 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpegaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatratani Agrosarana

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis :
Dari hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya sebagai acuan dalam menambah informasi dan masukan penelitian selanjutnya terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Manfaat praktis :
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi PT. Gatratani Agrosarana untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut agar lebih baik dan lebih efektif dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya saat bekerja.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Pabrik Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran**” [13]. Adapun perbedaannya sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya menggunakan Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menambahkan satu variabel bebas yaitu Kompensasi. Alasan penambahan variabel Kompensasi karena Kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam menentukan kinerja karyawan, dan jika kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat mencapai keberhasilan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa gaji, upah, insentif dan tunjangan. Kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang maupun bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk perusahaan [18].
2. Peneliti sebelumnya meneliti pada PT. Pagilaran sedangkan penelitian ini meneliti PT. Gatratani Agrosarana.
3. Penelitian dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021-2022.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL