

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Penelitian Kasenda (2013) menyatakan bahwa karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, di mana mereka akan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan, dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis kerja. 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 di dalamnya.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini penting dan menjadi perhatian pada banyak perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Alasan ini membuat banyak perusahaan mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Dalam menetapkan kompensasi, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan cerminan atau ukuran dari apa yang mereka lakukan kepada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap besarnya kompensasi sering memunculkan rasa tidak adil dan tidak layak dalam penerimaan kompensasi. Apabila kompensasi dikelola dengan baik dan dirasakan adil oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan semangat kerja yang produktif agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang akan diberikan kepada para karyawan harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan lebih semangat lagi dalam bekerja. Mangkunegara (2005) dalam penelitian Riyadi (2011) mengatakan bahwa kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran, baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materi/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar adalah ditentukan oleh kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan faktor

penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai suatu proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Kepemimpinan dipercaya sebagai suatu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu budaya baru yang sesuai dengan perubahan.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan semangat kerja karyawan dan kinerjanya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan tergantung pada kewibawaan dan bagaimana menciptakan semangat di dalam diri setiap karyawan. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis terhadap karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Oleh karena itu pemimpin sering kali menjalin hubungan dan komunikasi dengan karyawan agar tujuan perusahaan yang telah dirumuskan di dalam visi, misi, rencana, dan strategi perusahaan akan tercapai.

Penelitian Sultan (2014) menyatakan bahwa kenyamanan lingkungan kerja juga penting untuk diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut penerangan, kebisingan, pertukaran udara dan kebersihan, berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan

kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tentram, bersih, terang, tidak bising, dan bebas dari gangguan yang menghambat kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para karyawan merasa bergairah untuk bekerja yang akan berimbas pada semangat kerja dan peningkatan kinerja.

Penelitian Rahayu (2013) mengemukakan bahwa faktor kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja fisik yang baik, dan kompensasi yang adil dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tiffani (2014) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa kompensasi yang adil, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini termotivasi karena masih banyaknya karyawan yang memberikan kinerja kurang maksimal kepada perusahaan. Kinerja yang kurang baik akan berdampak pada menurunnya kepercayaan pelanggan pada perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rahayu (2013) dan Tiffani (2014). Peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Adapun perbedaannya adalah bahwa objek yang digunakan dalam penelitian Rahayu di PT. PLN Cabang Madiun, dan Tiffani di PDAM Kota Surakarta, sedangkan penelitian ini menggunakan objek KPP PRATAMA Sukoharjo.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti mengambil judul penelitian dengan judul: “PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPP PRATAMA SUKOHARJO.”

B. Pembatasan Masalah

Mengacu pada perumusan masalah tersebut, maka dalam hal ini peneliti hanya membatasi masalah mengenai kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Ketiga variabel inilah yang dijadikan batasan dalam penelitian ini.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberi manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi objek yang diteliti

Dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai pentingnya pemberian kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat membantu dalam pengambilan keputusan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan, referensi, menambah wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya pemberian kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja bagi perusahaan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan, literatur, dan menambah pengetahuan tentang pemberian kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi lima bab pembahasannya yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini menjelaskan latar belakang yang mendasari munculnya masalah dalam penelitian, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan. Yang meliputi jenis penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil pengujian yang digunakan dan selanjutnya dilakukan pembahasan dari hasil penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan simpulan-simpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang perlu dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.