

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan dalam dunia global semakin kompleks, sehingga pemanfaatan sumber daya yang ada, seperti sumber daya alam maupun sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh perusahaan karena hal tersebut sangat penting bagi perusahaan. Apabila pemanfaatan sumber daya dikelola dengan baik, maka sumber daya manusia sebagai bagian dari fungsi perusahaan akan memberikan suatu kontribusi yang dapat menunjang efektivitas dan efisiensi dari perusahaan tersebut, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan walaupun dengan mudah dapat mengatasi permasalahan dalam bidang finansial, produksi maupun pemasaran, namun apabila permasalahan dalam bidang sumber daya manusia tidak dapat diatasi, maka dapat dikatakan perusahaan belumlah berhasil. Rivai (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Arifin (2012) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Tika (2006) dalam Dhermawan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau

kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Darmanegara (2013) menyatakan bahwa kinerja kerja yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dan kemajuan perusahaan, karena kinerja perusahaan merupakan sinergi dari seluruh karyawan dan kinerja seluruh tim/unit-unit usahanya. Kinerja karyawan akan mencerminkan tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi secara keseluruhan (Cavazott, 2011). Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2000:15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Salder dalam Wuradji (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan di mana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan untuk perilaku seluruh model kepemimpinan saat ini yang proaktif, meningkatkan minat kolektif transenden pengikut, dan membantu para pengikut untuk mencapai tujuan tingkat tinggi (Sugiarti, 2007). Gaya kepemimpinan ini terdiri atas empat faktor : sifat pengaruh yang teridealkan, perilaku pengaruh yang teridealkan, motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual (Antonakis dkk., 2003) dalam

Mc.Cann (2008). Faktor lain yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito dalam Dhermawan dkk., 2012).

Faktor lainnya yang mendorong peningkatan kinerja 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 (Hasibuan, 2007). Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi (Aritonang, 2005). Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap (Simamora, 2007). Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar yang merupakan salah satu *garment* yang ada di Denpasar Bali. Observasi awal dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat fenomena yang terjadi di perusahaan digunakan sebagai bahan pertimbangan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil pengamatan di Cok Konfeksi Denpasar teridentifikasi bahwa terjadi indikasi kinerja karyawan yang tidak maksimal dilihat dari tingkat absensi yang tinggi.

Hasil pengamatan dan pencatatan fenomena-fenomena di atas diduga merupakan pemicu permasalahan karyawan yang terjadi yakni berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dalam

menjalankan aktivasnya mengalami permasalahan mengenai kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Permasalahan berkaitan dengan kepemimpinan transformasional adalah peran seorang pemimpin dalam mengayomi bawahannya banyak mendapat kendala dalam hal komunikasi. Karyawan yang mencoba menginformasikan permasalahan kerja yang dihadapi kurang mendapat respon dari pemimpinnya. Pimpinan kurang melakukan fungsi pengawasan atas kinerja bawahannya.

Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja di atas, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan

dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan (Moekijat, 1995). Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar kantor atau tempat bekerja seperti penerangan, warna, udara, musik, kebersihan dan keamanan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sedangkan menurut

Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KECAMATAN COLOMADU KARANGANYAR”**

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut, permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam bentuk pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan colomadu karanganyar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan colomadu karanganyar?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan colomadu karanganyar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan colomadu Karanganyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan colomadu Karanganyar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan colomadu Karanganyar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama untuk ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi. Mahasiswa manajemen dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, juga dapat berguna sebagai informasi bagi peneliti-peneliti lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi evaluasi dan bahan masukan bagi kantor kecamatan colomadu dalam hal meningkatkan

kualitas kinerja sumber daya manusianya sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu:

##### **BAB 1           PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dari penelitian, review penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran.

##### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan metode analisis data.



**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan deskripsi obyek penelitian yang meliputi deskripsi perusahaan, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**