

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau kelompok yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan faktor produksi yaitu manusia alam dan modal. Kegiatan produksi dan distribusi tersebut dilakukan untuk memperoleh laba. Dari pengertian tersebut dapat kita simpulkan bahwa laba merupakan tujuan utama dari suatu perusahaan melakukan kegiatan operasionalnya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan dapat tercapai apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompensasi dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Handoko (dalam Martinus dan Budiyanto, 2016) salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan yang potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi karyawan berharap penuh agar kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan. Besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga setiap karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik (Martoyo, 1999 dalam Rukmini 2016).

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) motivasi bagi perusahaan sangat memegang pengaruh yang amat penting untuk kemajuan perusahaan.

Dengan adanya suatu motivasi di perusahaan, para karyawan akan mendapatkan apa yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan loyalitasnya dalam memajukan organisasi mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja meningkat.

Motivasi pun dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang baik dengan para karyawan akan menentukan efektivitas manajer tersebut. Motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Widhianingrum, 2017).

Namun selain perlu memiliki kompensasi dan motivasi, sesuai dengan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Nugroho, dkk 2016).

Sedangkan menurut Dyck dan Neubert (dalam Langi, dkk 2015), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain sehingga upaya mereka mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Penjelasan lain menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara

pendekatan dalam memberikan arahan, mengimplementasikan rencana dan motivasi orang.

Menurut Thoha (2001: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah jumlah keterkaitan yang ada dalam karyawan dan lingkungan tempat mereka bekerja (Kohun, 2002 dalam Samson, dkk 2015). Sedangkan menurut Rahmawanti, dkk (2014) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja sehingga pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang sudah dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Perbedaan dengan penelitian terdahulu peneliti menambahkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga menggunakan sampel yang berbeda, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Kantor PDAM Tirto Negro Sragen.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Tirto Negoro Sragen)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus di bidang sumber daya manusia, memperluas variable-variabel di bidang sumber daya manusia serta dapat berguna bagi Kantor PDAM Tirta Ngoro Sragen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman penelitian, sistematika penulisan terdiri dari lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang berisi tentang masalah-masalah yang mendasari penelitian. Selanjutnya dibahas mengenai rumusan masalah yaitu masalah-masalah yang diteliti oleh penulis. Dalam bab ini juga dipaparkan mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi berisi urutan-urutan penyusunan dan penulisan dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan mengenai tinjauan teoritis dari variabel dependen, variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, didalamnya berisi mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, dan sampel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai penyajian dan analisis data serta penjelasan mengenai hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN