

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang bekerjasama dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam berorganisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam segala kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya sehingga dapat memanfaatkan sumber daya lain yang ada dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sehingga dapat bekerja dengan baik dan akan memperoleh hasil yang maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset yang ada pada perusahaan yang berharga dan merupakan faktor utama dalam operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam melakukan kinerja yang baik untuk perusahaan apabila tidak ada sumber daya manusia yang baik dan kompeten pada suatu perusahaan maka dalam perusahaan akan mengalami ketertinggalan diantara perusahaan lain yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten (Johannes, et all 2016).

Septiani dan Nuridin (2016) keberhasilan organisasi untuk memperoleh tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan pada keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Namun dalam kenyataannya, pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang belum melaksanakan tugasnya sesuai petunjuk pelaksanaan yang telah ditetapkan. Keadaan ini pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan maupun organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk membentuk karyawan yang baik dan berkualitas sesuai dengan kriteria perusahaan yaitu memberikan kompensasi, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, dan adanya gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (ilmawan, et all 2017).

Kinerja karyawan adalah perbandingan atau penilaian dari hasil yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan (Akhmad, 2015). Menurut Prasetyo (2014) kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain, tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Sering terjadi kinerja

karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan.

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja perusahaan sehingga memberikan citra yang baik bagi masyarakat hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan maksimal bagi perusahaan diperlukan struktur kepemimpinan yang baik dan bertugas untuk mengelola, mengawasi maupun mengevaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu gaya kepemimpinan. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangatlah penting karena pemimpin memiliki peran yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki pengaruh terhadap orang lain maupun kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi (Widodo, 2017). Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam perusahaan diperlukan struktur pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin perusahaan yang bersangkutan. Perilaku dari pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan dan perusahaannya. Menurut Prasetiyo (2014) Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana

suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan lingkungan kerja yang dapat memicu kinerja dari seorang karyawan hal tersebut yang dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman atau tidak nyaman (Johannes, et all 2016). Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi (Fachreza, et all 2018).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan (Fachreza, et all 2018). (Amalia dan Fakhri, 2016) Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Kompensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sudana dan Suputhra (2015) kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Dalam memberikan semangat

untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi bisa berupa financial maupun non financial dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Penelitian Johannes et all (2016), Akhmad (2015), Ilmawan, et all (2017), Prasetyo (2016), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Munparidi (2012) gaya kepemimpinan tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Fachreza, et all (2018), Amalia dan Fakhri (2016), Rahmayanti(2014), Sudana dan Suputhra (2015). Namun dalam penelitian Utomo (2014) dan Munparidi (2012) menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian sebelumnya membuktikan adanya ketidak konsistenan antara peneliti satu dengan penelitian lain. Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Johannes, et all (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Tikala. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada penambahan variabel independen yaitu variabel motivasi yang diadopsi dari

penelitian Amalia dan Fakhri (2016) serta berbeda pada objek penelitiannya yaitu pada PT. PLN(PERSERO) Klaten.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT.PLN (PERSERO) Klaten)**”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

### **C. Tujuan Penulisan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

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

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya :

### **1. Manfaat Praktis**

#### a. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

#### b. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk berlatih berpikir secara ilmiah dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, khususnya mengenai Sumber Daya Manusia.

#### c. Bagi pihak lain

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

### **2. Manfaat Teoritis**

#### a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan sistematis mengenai penelitian agar mempermudah pembaca dalam memahami penulisan penelitian ini. Secara garis besar masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang latar belakang masalah yang melandasi penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

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

Pada bab ini membahas tentang landasan teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi. Bab ini juga membahas tentang penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis.

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

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.



#### BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penyajian dan analisis data. Pada bab ini penelitian menyajikan dan menyelesaikan hasil pengumpulan seta analisis data, sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

#### BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, keterbatasan penelitian, serta saran sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.