

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang menghubungkan dua orang atau lebih dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan. Apabila suatu organisasi mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat artikan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan.

Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Dessler (2011:41) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Untuk mencapai misi perusahaan perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan bisa berdiri sendiri, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Thoha (2007:76) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Kepemimpinan adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi, keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi tergantung pada efektivitas kepemimpinan di semua tingkat.

Para karyawan melakukan tugasnya pada perusahaan salah satunya karena mengharapkan kompensasi dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tidak disama ratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja. Hal ini yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang diberikan merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan sehingga sering terjadi pemogokan kerja karena masalah kompensasi. Tujuan dari kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Yuniarsih (2011:125) kompensasi berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.

Selain itu pelatihan juga mempunyai peran yang sangat besar dalam membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan merupakan proses berkelanjutan, bukan proses sesaat, mengingat perkembangan teknologi sangat pesat seperti saat ini. Menurut Hamalik (2007:10) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja serta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Selain itu, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja memegang peran penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan maksimal. Nuraini (2013:97) memberikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang telah diembankan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cimory”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cimory?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cimory?
3. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cimory?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cimory?
5. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cimory?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cimory.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cimory.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cimory.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cimory.

5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Cimory.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi PT.Cimory

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT.Cimory dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian guna menambah wawasan dan pengetahuan juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk generasi penerus tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

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

Dalam penelitian skripsi ini tersusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

## BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran

## BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

## BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan hasil penelitian, analisis data, dan penjelasannya secara lengkap

## BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian dan saran yang relevan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN