

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan yang sebelumnya telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak dapat terpisahkan dari manajemen perusahaan. Manajemen yang baik harus mengerti atau berperan dalam situasi dan kondisi pada perusahaan atau organisasi. Perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Fungsi pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan dan menyiapkan pengembangan individu yang difokuskan pada tugas, optimalisasi pemanfaatan potensi manusia, pengembangan karir dan efisiensi organisasi. Untuk kelangsungan perusahaan sendiri pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan pada potensi bagi kepentingan perusahaan.

Di era globalisasi ini banyak terjadi persaingan antar perusahaan karena banyaknya jumlah perusahaan. Untuk memenangkan persaingan antar perusahaan salah satu kuncinya adalah melakukan analisis manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai kewajiban perusahaan dapat menimbulkan manajemen kinerja yang berdampak pada mental terhadap manajer yang mampu bertanggung jawab, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan Sedarmayanti (2009) dalam Riskawati *et al* (2018). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat

bergantung pada kesuksesan, keefektifan dan kinerja suatu perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat mencapai target-target yang telah direncanakan.

Untuk mencapai target-target dari perusahaan tersebut terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan, salah satu faktor tersebut adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan potensi atau kemampuan yang dimiliki seseorang yang mampu merubah perilaku orang lain agar apa yang dikehendaki pemimpinnya terwujud dan berjalan secara efektif sesuai dengan peraturan kerja. Menurut Fadude *et al* (2019) pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang perilaku orang lain atau kelompok. Peran kepemimpinan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Setiap pimpinan di suatu organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan sejumlah karyawan untuk membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah terbagi dalam unit masing-masing. Setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan Marzuki (2002) dalam Nugroho (2018). Setiap pemimpin memiliki ciri-ciri individual, kebiasaan, interaksi dan mempengaruhi orang lain yang berbeda-beda sehingga memiliki cara tersendiri dalam mengarahkan dan mengendalikan bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan. Gaya kepemimpinan adalah cara atau norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Marzuki (2002) dalam Nugroho (2018) seorang

pemimpinan akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Disamping itu, untuk meningkatkan kinerja motivasi dianggap penting bagi seorang karyawan. Motivasi adalah upaya atau dorongan yang muncul dari diri manusia untuk mengarahkan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas di dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Uhing *et al* (2019) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Menurut Hakim (2006) dalam Yulinda dan Rozzyana (2018) motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerja karyawan optimal dan karyawan rela mencurahkan pikiran dan tenaganya demi pekerjaannya, sehingga tercapai target kinerja yang telah ditentukan. Kurangnya motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dengan begitu dapat membuat konsumen merasa kurang puas.

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Bentar *et al* (2017) lingkungan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan atau tempat kerja mereka. Sedangkan menurut Nitisemito (2003) dalam Hakim (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Secara langsung atau tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi jalannya operasi instansi. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila dari segi fisik seperti cahaya, peralatan kantor, kebisingan, temperatur, penataan ruang dan keamanan sudah baik dan dari segi non fisik seperti kesejahteraan karyawan, tempat ibadah, hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan serta hubungan antar sesama karyawan. Penilaian lingkungan kerja setiap karyawan berbeda-beda tergantung dengan kenyamanannya, jika karyawan memiliki penilaian yang baik maka akan mempengaruhi cara kerja karyawan sebaliknya apabila penilaian buruk maka kinerja karyawan akan menurun.

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh seorang pemimpin. Ada faktor lain yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kompensasi. Menurut Umar (2007:16) dalam Armansyah *et al* (2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo *et al* (2017) kompensasi merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan standard dan aturan yang ada dalam perusahaan, hal tersebut bisa disebut sebagai suatu reward atau bonus. Pemberian kompensasi yang wajar dapat menjadi pendorong seorang karyawan dalam melakukan kegiatan dapat menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan melalui kinerjanya, demikian sebaliknya usaha kinerja karyawan tidak memuaskan bagi perusahaan upah atau insentif yang diberikan akan

menurun, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara sumber daya manusia dan perusahaan.

Penelitian ini adalah pengembangan dari Bahrun dan Sinaga (2015) penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, penulis ingin mengembangkan penelitian tersebut. Namun demikian terdapat beberapa perbedaan, antara lain:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian ini terdapat penambahan variabel yaitu lingkungan kerja dan kompensasi.
2. Penelitian sebelumnya mengambil daerah penelitian di Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun. Sedangkan dalam penelitian ini mengambil daerah penelitian di PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi,

lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Gujati 59 Utama Sukoharjo. Sehingga ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Gujati 59 Utama Sukoharjo?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Gujati 59 Utama Sukoharjo?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Gujati 59 Utama Sukoharjo?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Gujati 59 Utama Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, manfaat dari penelitian ini sebagaimana yang diharapkan sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagi para mahasiswa dan masyarakat pada umumnya. Selain itu untuk memberikan pengetahuan sejauh mana pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo. Serta dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat dengan masalah yang serupa.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo dalam pertimbangan pengambilan keputusan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam

meningkatkan kinerja karyawan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo untuk mencapai kinerja yang maksimal.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

E. Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan tentang landasan teori yang mendeskripsikan teoritis variabel penelitian yang meliputi kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, penelitian terdahulu, model pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang jenis penelitian, populasi dan

sampel penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi gambaran umum hasil penelitian, pengujian kualitas pengumpulan data, hasil pengujian asumsi, dan hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi simpulan dan saran-saran bagi penelitian berikutnya.