

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menjadikan kondisi munculnya tuntutan di segala bidang, termasuk didalamnya adalah perubahan cara memandang konteks aktivitas kedepan. Tuntutan demi tuntutan seakan menghiasi aktifitas setiap lembaga sebagai akibat dari adanya perubahan-perubahan yang harus dilakukan. Keberhasilan penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian adalah manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya dalam sebuah instansi. Sumber daya yang kompeten akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumberdaya manusia serta menentukan kelangsungan organisasi (Sidanti, 2015)

Suatu instansi memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan, Menurut Mathis dalam (Sidanti, 2015) Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi keberhasilan suatu perusahaan melakukan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia

mempunyai peran strategis sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Lumintang dkk (2016) Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja karyawan dapat tercapai apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Suwatno dan Priansa, (2016:219) salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa yang diberikan atas apa yang sudah didedikasikan karyawan terhadap organisasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena merupakan dorongan atau motivasi 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

merasas tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, kepuasan kerja dan kinerjanya akan menurun.

Besarnya kompensasi bagi karyawan 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 karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan, sehingga setiap karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih optimal (Sutrisno, 2017:188).

Menurut Miftah Thoha dalam (Hakim, 2005:120) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Walsa dan Ratnasari (2016), gaya kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahanya, memotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja agar para karyawan bisa produktif dalam bekerja.

Menurut Kartono dalam (Khairizah, 2015), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahanya untuk berbuat sesuatu dalam melaksanakan

pekerjaan. Sedangkan penelitian lain menyebutkan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Robbins dalam Fahmi, 2012: 15), Dalam menggunakan kepemimpinan maka pemimpin dapat mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman, kondisi ruangan cukup terang, udara selalu segar, dan jam kerja tidak terlalu lama. Menurut Sedarmayanti dalam (Suwondo dan Sutanto, 2105), Terdapat dua jenis lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik, keduanya mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja, sedangkan lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya).

Menurut Sidanti (2015), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptaka

lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang sudah dilakukan oleh Mandey dan Lengkong (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat. Perbedaan dengan penelitian terdahulu penelitian ini menggunakan sampel yang berbeda, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Kantor PT. TASPEN Surakarta.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. TASPEN Surakarta)”.

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 gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. 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 gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. 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 PT. TASPEN Surakarta 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**