

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. Maka daripada itu, perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Dalam upaya menunjang berhasilnya hal tersebut, perusahaan harus mampu memberikan ransangan kepada sumber daya manusia yang ada agar memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

Baik buruknya produktivitas pada suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. kinerja karyawan menurut Anwar Prabu (2016) . Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

. Kinerja karyawan pada perusahaan dipengaruhi beberapa faktor antara lain kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Sering terjadi penurunan kinerja karyawan karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang

minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung turunnya motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif kepada perusahaan.

Menurut Nawawi(2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dengan tingginya motivasi karyawan dalam bekerja diperkirakan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kopensasi merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Berhasilnya perusahaan dalam mencapai tujuan sangatlah bergantung kepada bagaimana cara pemimpin itu memimpin karyawannya. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Menurut Thoha (2013) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan akan mampu mempengaruhi motivasi yang akan timbul pada karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga berpengaruh dalam perkembangan karyawan, lingkungan kerja dapat dibilang sebagai salah satu komponen yang penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang mumpuni dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Peran lingkungan dapat dikatakan penting dalam menciptakan dorongan pada karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor yang dianggap sangat penting dan menjadi perhatian pada setiap perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi wajib diberikan oleh setiap perusahaan kepada seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan kompensasi merupakan semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dibagi menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial yang diberikan dapat berupa upah, gaji, komisi dan bonus. Gaji merupakan kompensasi finansial yang setiap bulannya diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Semakin besar jasa yang diberikan oleh karyawan untuk menunjang perusahaan mencapai tujuan, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi, maka akan dengan mudah meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan untuk mengelolah perusahaan sebaik mungkin akan membuat kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil yang berupa kualitas ataupun kualitas yang didapatkan

sesuai dengan standar dari perusahaan atau organisasi. Saat ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang telah berdiri di Indonesia salah satunya PT. TATAMULIA NUSANTARA INDAH, yang merupakan sebuah perusahaan kontraktor, dengan beralamatkan di Ruko Manyar Indah, ruko manyar indah blok k. no 25., Jl. Ngagel Jaya Sel. No.36, Baratajaya. Proyek PT. TATAMULIA NUSANTARA INDAH ialah membangun gedung gedung, apartement, pabrik, dan lain lain.

Untuk memenuhi keinginan dari stake holder maka perusahaan terus berusaha untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Karena apabila kinerja karyawan tinggi maka perusahaan dapat terus bertahan pada persaingan global saat ini. kinerja karyawan dapat dipengaruhi banyak hal. Seperti halnya kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat para pekerja, lingkungan yang kondusif yang dimana dapat memberikan rasa nyaman para pekerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Aspek motivasi juga merupakan hal penting pada kinerja karyawan dimana hal ini akan selalu berubah dan bertambah seiring perkembangan jaman.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti ingin mengetahui faktor manakah yang memiliki peran sangat besar dalam peningkatan kinerja karyawan secara signifikan, diantara kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan manakah yang lebih berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah . maka penulis menyusun penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan**

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah .
2. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah .
3. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah .
4. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah .
5. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah .
6. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah .
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah .

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan terlebih untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian penelitian selanjutnya di masa

yang akan datang dan dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat.

3. Bagi Peneliti

Untuk membandingkan antara teori-teori yang di dapat selama perkuliahan dengan kenyataan di lapangan, serta demi menambah wawasan serta pengetahuan khususnya yang terdapat pada penelitian ini.

(Halaman Sengaja dikosongi)