

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesionalisme sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pada zaman sekarang, dimana teknologi dan perkembangan saat ini menjadi semakin maju. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, faktor lain yang membantu dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan yaitu kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan secara kualitas maupun secara kuantitas, dalam rangka memenuhi tugas dan tujuan yang diberikan oleh atasannya atau perusahaan dilaksanakan dan dipertanggung jawabkan secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (2013:9), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilaksanakan secara optimal, yaitu kinerja yang dilakukan sesuai standar perusahaan, menggunakan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dan mendukung dalam mencapai suatu tujuan.

Perusahaan yang ingin maju tentu berusaha meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, karena hal ini merupakan salah satu kunci keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan komponen penting perusahaan karena pada kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas lingkungan tempat kerja dan terutama tingkat pencapaian suatu organisasi (Handoko, 2012). Permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan bahwa pemimpin tidak selalu dapat memberikan contoh perilaku teladan bagi karyawannya, sehingga tidak selalu layak untuk dicontoh oleh bawahan di lingkungan kerja. Kurangnya menjalin interaksi komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dan rekan kerja, faktor kurangnya komunikasi ini akan menghambat tersalurkannya tugas atau pekerjaan yang perlu disampaikan, sehingga hubungan ini akan berdampak pada menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, hubungan yang tidak baik antar pimpinan dan karyawan yang lain dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan. Pemimpin selalu memberikan beban kerja yang cukup berlebihan hal ini dapat menyebabkan karyawan memakai energi yang lebih besar dan terjadi overstress, hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah proses interaksi yang terjadi antara

pemimpin dan karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh manajemen (Voon et al, 2012). Gaya kepemimpinan dipilih karena peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lingkungan kerja dapat berdampak pada pengembangan karyawan. Permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja fasilitas yang kurang memadai seperti meja kantor yang tidak bisa mencakup semua barang, lahan tempat parkir hanya sedikit dan tidak ada tempat peneduh untuk kendaraan karyawan, pencahayaan yang minim di perusahaan seperti kurangnya sirkulasi udara, ruangan terlalu tertutup dengan cahaya yang tidak terang sehingga akan berdampak pada penglihatan karyawan saat mengerjakan pekerjaannya. Ruangan yang sempit seperti banyaknya karyawan yang bekerja dalam satu ruangan dalam jumlah yang banyak, tidak ada batasan atau skat untuk ruangan karyawan sehingga dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan keadaan karyawan dapat menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan tidak nyaman dengan lingkungan yang ada di perusahaan tersebut, karena kondisi perusahaan yang panas, ruangan yang sempit dan gudang yang kotor. Faktor-faktor ini dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Dapat dikatakan bahwa peran lingkungan kerja sangat penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut

Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja adalah Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai dengan kenyamanan, apabila karyawannya dapat melakukan aktivitas secara optimal, kondusif, aman serta nyaman. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ini adalah kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, atau dengan bawahan. Lingkungan kerja dipilih karena peneliti ingin melihat apakah lingkungan kerja saat ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yaitu kompensasi. Permasalahan yang terkait kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, beban kerja yang terlalu tinggi apabila tidak sesuai dengan target yang di harapkan oleh perusahaan akan berdampak pada gaji karyawan. kompensasi yang tidak sesuai dengan jam kerja karyawan, apabila karyawan lembur dan produksi tidak mencapai target pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maka kompensasi lembur hanya diberikan sedikit. Pemberian bonus kepada karyawan tidak di bagi rata hanya pada jabatan tertentu. Hal tersebut dapat memicu menurunnya kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu menawarkan kompensasi yang adil dan sesuai untuk

dapat menciptakan semangat kerja karyawan, yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2017:5), menyatakan bahwa kompensasi adalah total pendapatan berupa uang dan barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Semakin besar jasa yang diberikan karyawan untuk membantu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka semakin tinggi pula kompensasi yang akan diberikan perusahaan. Kompensasi dipilih karena peneliti ingin melihat apakah kompensasi saat ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu diterapkan gaya kepemimpinan yang baik yang dapat membimbing karyawan, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta dibutuhkan adanya pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai. Dari kerangka teori tersebut peneliti tertarik untuk menerapkannya pada penelitian di PT. Inti Dari Rejeki.

PT. Inti Dari Rejeki merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi dalam pembuatan sandal dengan *brand name limitless* yang berlokasi di Jalan Raya Trosobo, Sidoarjo, Jawa Timur 61257. Perusahaan ini resmi berdiri dari tahun 2020 dan merekrut banyak tenaga kerja.

Dari yang diamati, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah yang terjadi di PT. Inti Dari Rejeki. Peneliti menduga bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan tersebut dirasa kurang sesuai dengan keadaan karyawan yang ada.

Karena kurangnya perhatian dari seorang pimpinan atau atasan terhadap karyawan. Selain itu juga pimpinan atau atasan jarang berinteraksi dengan baik pada karyawan serta pimpinan yang terlalu berat dalam memberikan target pekerjaan pada karyawan. Lingkungan kerja yang dimiliki juga kurang mendukung kinerja karyawan dalam beraktivitas. Saat melakukan pekerjaan dalam ruangan kerja yang sempit, fasilitas yang kurang memadai, dan dekorasi tempat kerja yang kurang menarik membuat karyawan merasa kurang nyaman. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji juga dirasa kurang sesuai dengan beban pekerjaan dan jam kerja yang dikerjakan oleh karyawan dan karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan.

Oleh karena itu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi haruslah sangat diperhatikan, karena ini merupakan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dapat terpenuhi, maka karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Inti Dari Rejeki. Dengan demikian, berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas sekali lagi peneliti berusaha membuktikan benarkah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dari Rejeki?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dari Rejeki?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dari Rejeki?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dari Rejeki?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan penelitian ini, yaitu untuk:

1. Mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dari Rejeki
2. Mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dari Rejeki
3. Mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dari Rejeki
4. Mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dari Rejeki

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam hal Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dan bahan masukan bagi PT. Inti Dari Rejeki terutama mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan bahan materi guna memperluas pengetahuan dan wawasan yang lebih khususnya tentang masalah yang dihadapi suatu perusahaan serta sarana menerapkan ilmu yang didapat dari mata kuliah, buku, dan kegiatan yang sesungguhnya dalam perusahaan.

c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi perpustakaan, menambah dokumentasi dan dapat digunakan sebagai bahan bacaan mahasiswa lainnya serta sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut.