

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentu saja memerlukan manajemen selama tujuan-tujuan perusahaan hendak dicapai. Seperti yang kita tahu, perkembangan dunia usaha kini kian meningkat dan tingginya tingkat persaingan menuntut perusahaan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Seperti pada zaman globalisasi ini, banyak perusahaan dalam negeri bersaing ketat untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang telah tersedia baik manusia maupun alam, jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang direncanakan, sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Seorang pemimpin juga memiliki peran yang sangat penting karena dapat menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan, kompensasi yang sesuai juga mempengaruhi kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Serta lingkungan kerja yang baik dan sehat tidak kalah pentingnya sebagai suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pentingnya kinerja karyawan dalam sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan penjualan pada perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hal yang paling penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan dan kemajuan perusahaan dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Menurut Bangun (2012) dalam Adamy (2016), Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang mampu dicapai seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan (*job requirement*) yang berlaku. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi.

Selain kinerja karyawan yang harus diperhatikan, perusahaan juga harus memperhatikan keadilan dan kesesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah semua pedapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019) dalam (Adamy, 2016) .

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam keberhasilan mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2012).

Kompensasi juga merupakan balasan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan, sebagai bentuk hasil dari kinerja atau prestasi yang telah dilakukan guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan sudah selayaknya mendapat perhatian yang lebih dari pimpinan perusahaan, karena dengan pemberian gaji atau insentif yang adil dan sesuai akan memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

Hal tersebut tentu saja membawa pengaruh yang positif juga terhadap perusahaan, sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif dan optimal di PT. Graha Bumi Hijau, hal tersebut tentu dipengaruhi oleh lingkungan yang tercipta di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja.

Bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah kondisi suatu tempat dimana para karyawan tersebut berada dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Sedarmayanti, 2019).

Dalam memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan saat melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang sehat menjadi faktor utama karyawan saat bekerja. Karena selama melakukan pekerjaan, karyawan akan berinteraksi dengan karyawan lainnya serta dengan berbagai kondisi yang terdapat di dalam lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Tabel 1. 1 Pra Survei Lingkungan Kerja PT. Graha Bumi Hijau

NO.	INDIKATOR	SANGAT BAIK	BAIK	NETRAL	CUKUP BAIK	TIDAK BAIK
1.	Penerangan	88	32	0	0	0
2.	Suhu Udara	72	28	20	0	0
3.	Suara Bising	112	8	0	0	0
4.	Penggunaan Warna	76	18	26	0	0
5.	Ruang Gerak	73	19	28	0	0
6.	Kemampuan Bekerja	101	8	0	11	0
7.	Hubungan Karyawan Dengan Karyawan Lainnya	99	12	0	9	0

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada penelitian terdahulu, indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2019) dapat dijadikan acuan sebagai pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden yakni karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, faktor lain yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, perilaku, watak dan kepribadian yang menunjukkan perbedaan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartini Kartono 2008 : 34) dalam (Hasibuan & Bahri, 2018)

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengajak, atau bahkan mempengaruhi orang agar mau mengikuti arahannya atau mengikuti keputusannya (*leadership is the ability to invite or even influence people to willingly follow one's guidance or adhere to one's decisions*) (Richard D. Irwin, 1996: 286).

Upaya mempengaruhi sisi emosi manusia diakui memang membutuhkan proses yang bertahap dan bersifat seni. Namun segala aspek mengenai seni seringkali bersifat subyektif, dalam arti sangat ditentukan oleh individu yang memimpin. Secara ideal bahwa seseorang seharusnya didorong untuk berkembang tidak hanya mau bekerja tetapi juga mau bekerja dengan bersemangat dan penuh keyakinan. Selain itu, kepemimpinan merupakan hal yang utama dalam menentukan keputusan dan mengambil tindakan apa yang harus diambil untuk menjalankan tujuan-tujuan perusahaan.

Selain pentingnya gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia. Kompensasi seringkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan dorongan untuk mempengaruhi seseorang mencapai tujuan. Lingkungan kerja menjadi faktor keinginan dari dalam diri untuk terus berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima, dan kinerja yang akan dicapai.

Tabel 1. 2 Pra Survei Penilaian Kinerja Karyawan PT. Graha Bumi Hijau

No.	Penilaian	Jumlah
1.	Sangat Baik	38
2.	Baik	42
3.	Cukup	34
4.	Kurang	6
5.	Sangat Kurang	0
Total		120

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.2, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan yang sangat baik masih kurang dan tidak sebanyak kategori baik. Data tersebut didapatkan dari hasil pencapaian target yang berhasil dilakukan oleh karyawan PT. Graha Bumi Hijau, serta kurangnya peran pemimpin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

PT. Graha Bumi Hijau adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang retail (tisu), maka PT. Graha Bumi Hijau sangat menggantungkan perusahaan pada kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap PT. Graha Bumi Hijau, terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki indikasi kesesuaian kompensasi, lingkungan kerja yang sehat, namun gaya kepemimpinan yang kurang baik. Hal ini terlihat dari ketepatan

waktu penyelesaian pekerjaan dan menurunnya tingkat penjualan. Selain itu, kinerja karyawan-karyawannya pun tidak efektif dan optimal. Peneliti berasumsi bahwa kurangnya pemberian motivasi dan semangat kepemimpinan dari manajer-manajer PT. Graha Bumi Hijau menjadi faktor utama menurunnya penjualan dalam beberapa bulan terakhir. Kepemimpinannya memberikan contoh yang kurang akan mempengaruhi kinerja karyawan, dan kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, serta lingkungan kerja yang sehat tentu akan membuat sumber daya manusia yang ada bekerja dalam kondisi yang efektif dan maksimal serta akan memberikan hasil yang baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Graha Bumi Hijau, terlihat salah satu akibat dari kurangnya penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai, yaitu mengenai tidak tercapainya target selama beberapa bulan terakhir.

Tabel 1. 3 Tabel Pencapaian Target Karyawan PT. Graha Bumi Hijau (2023)

Daerah	Kemampuan Pencapaian Target			
	Januari 2023	Februari 2023	Maret 2023	April 2023
Kepala Tim Siti	Capai Target	Tidak Capai Target	Capai Target	Capai Target
Kepala Tim Vera	Tidak Capai Target	Tidak Capai Target	Capai Target	Tidak Capai Target
Kepala Tim Andhika	Capai Target	Capai Target	Tidak Capai Target	Tidak Capai Target

Kepala Tim Deni	Tidak Capai Target	Capai Target	Tidak Capai Target	Tidak Capai Target
Kepala Tim Sandi	Tidak Capai Target	Tidak Capai Target	Tidak Capai Target	Capai Target
Kepala Tim Renata	Tidak Capai Target	Tidak Capai Target	Capai Target	Tidak Capai Target

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai data pencapaian target selama bulan januari dan february 2023 di PT. Graha Bumi Hijau, dapat dilihat bahwa terjadinya penurunan kinerja yang cukup jauh dari target yang sudah ditentukan sebelumnya. Hal tersebut dapat terjadi karena dilatarbelakangi oleh kurangnya dukungan serta motivasi dari pimpinan PT. Graha Bumi Hijau.

Hal ini perlu mendapat perhatian lebih dari pimpinan di PT. Graha Bumi Hijau agar kinerja para karyawannya meningkat yang mana hal tersebut memberi pengaruh peningkatan terhadap penjualan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kasenda (2013) meneliti tentang Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado memperoleh hasil kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sangki (2014) meneliti tentang Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado memperoleh hasil lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel Manado. Sedangkan menurut Nanda Cleopatra (2016) berdasarkan penelitiannya tentang Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan

Lingkungan Kerja terhadap Motivasi serta dampaknya Terhadap Kinerja CS PT. Telkomsel Palembang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *Gap Research* tersebut menunjukkan hasil bahwa masih terdapat beberapa temuan penelitian yang tidak menunjukkan hasil yang konsisten atau positif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka pada penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahannya adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau?

4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan agar dapat membandingkan ilmu yang telah didapat selama kuliah dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, serta dapat mengimplementasikannya di kehidupan nyata.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia agar dapat memberikan kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang sehat serta dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.3 Bagi Peneliti Lain

Peneliti berharap dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan acuan bagi peneliti lain untuk meneliti lebih lanjut terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan :

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Telaah Pustaka :

Bab ini menjelaskan tentang telaah pustaka mengenai pembahasan yang akan dipaparkan oleh peneliti, teori-teori tentang kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Serta menjelaskan faktor-faktor variabel terkait, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian :

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, rincian kerja prosedur penelitian, populasi dan sampel, alat dan bahan yang digunakan selama penelitian, dan pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan :

Dalam bab ini membahas terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir penelitian ini, peneliti membahas mengenai kesimpulan dan seluruh hasil dari penelitian yang dilakukan serta saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.

