

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di masa pandemi seperti covid-19 ini banyak perusahaan yang terdampak produksinya dan mengalami kesulitan ekonomi, sehingga perusahaan melakukan perampingan karyawan yang menyebabkan berkurangnya karyawan atau dengan sistem off sehingga hal tersebut bisa dilakukan perusahaan guna untuk tetap mempertahankan karyawan, maka dari itu Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas hasil kerja dan efisiensi dalam melakukan tugas. Dengan itu kinerja karyawan juga dinilai dari sisi disiplin dan memiliki inisiatif untuk melakukan proses kerja dengan baik dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan memiliki sifat pribadi jujur dan mudah bersosialisasi agar pekerjaan berjalan dengan lancar. Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian ini menjelaskan bahwa

kinerja sebagai hasil pencapaian seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawabnya

PT.Neohylim Platech Indonesia adalah perusahaan injection plastic asal korea dengan produksi casing TV merek LG dan beberapa spare part otomotive. Seiring dengan berkembangnya teknologi elektronik pt neohylim melengkapi kebutuhan accessories TV LG dengan lebih elegant dan modern gaya dan desain yang elegant membuat TV LG lebih terlihat mewah dan lebih terupdate. Sehingga perusahaan berusaha selalu melihat peluang dan tantangan inilah yang mendorong PT.Nohylim terus berkembang menjadi perusahaan manufaktur accessories elektronik di Indonesia.

Komitmen terhadap kualitas dan profesionalisme dalam menjalankan visi dan misi yang terus kami jalani terus dipercaya menjadi mitra perusahaan manufaktur accessories elektronik Lucky Goldstar(LG) sejak tahun 2000. Pt neohylim juga terus mendapatkan kepercayaan diri untuk tetap menghasilkan produk yang terbaik di perusahaan accessories elektronik.

Tabel 1.1

Kinerja karyawan PT. Neohyolim Platech Indonesia

No.	PERTANYAAN	HASIL		JUMLAH SAMPEL
		YA	TIDAK	
1	Apakah saya sudah melakukan pekerjaan dengan cepat	12	3	15
2	Apakah saya selama bekerja tidak melakukan kesalahan dan teliti	9	6	15
3	Apakah saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	15	0	15
4	Apakah saya selalu disiplin dalam bekerja	13	2	15
5	Apakah saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan sesuatu tanpa harus di perintah atasan	11	4	15
6	Apakah saya berhubungan baik dengan karyawan di perusahaan saya	15	0	15

Sumber: presurvey2021 diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat disintesisakan bahwa Tidak semua pegawai neohyolim platech telah melakukan kinerja dengan baik masih ada karyawan yang masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja 6 dari 15 karyawan menyatakan mereka pernah melakukan kesalahan dan kurang teliti dalam bekerja, kurang nya inisiatif dalam bekerja juga masih ada 4 dari 15 karyawan menyatakan bahwa mereka kurang memiliki insiatif dalam melakukan pekerjaan. Memiliki inisitif yang tinggi dan tanggung jawab yang tinggi merupakan hasil baik atau tidak nya kineja karyawan.

Kepemimpinan yang baik juga mampu meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin yang baik akan menyusun bagian kerja , menjaga hubungan kerja yang baik antar karyawan dan menanamkan tujuan yang sama dengan kepercayaan terhadap karyawannya dan peduli juga terhadap karyawannya sehingga hal ini bisa

meningkatkan kinerja karyawan meskipun demikian masih banyak pemimpin yang masih kurang dalam menghargai pendapat untuk tujuan mencapai visi dan misi bersama sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Kepemimpinan di PT. Neohyolim Platech Indonesia

No.	PERTANYAAN	HASIL		JUMLAH SAMPEL
		YA	TIDAK	
1	Apakah saya memiliki pemimpin yang banyak inovasi	12	3	15
2	Apakah saya memiliki pemimpin yang merencanakan pekerjaan yang baik	13	2	15
3	Apakah saya memahami jika pemimpin saya menyampaikan tujuan dari perusahaan	12	3	15
4	Apakah saya memiliki pemimpin yang mampu mendorong saya dalam semangat bekerja	11	4	15

Sumber: presurvey2021 diolah peneliti

Dari Pernyataan diatas masih terdapat pemimpin yang belum mampu memotivasi karyawan nya 4 dari 15 karyawan menyatakan bahwa mereka belum memiliki pemimpin yang dapat mendorong mereka dalam semangat bekerja, pemimpin yang baik

Kepemimpinan yang baik juga mampu meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin yang baik akan menyusun bagian kerja data, menjaga hubungan kerja

yang baik antar karyawan dan menanamkan tujuan yang sama dengan kepercayaan terhadap karyawannya dan peduli juga terhadap karyawannya sehingga hal ini bisa meningkatkan kinerja karyawan meskipun demikian masih banyak pemimpin yang masih kurang dalam menghargai perbedaan pendapat dan tujuan untuk mencapai visi dan misi bersama sehingga menyebabkan karyawan kurang paham akan pengaruh kinerjanya. Atau merasa kurang percaya diri terhadap kinerjanya

Tabel 1.3
Hasil pra survei Lingkungan Kerja di PT.Neohyolim Platech
Indonesia

No.	PERTANYAAN	HASIL		JUMLAH SAMPEL
		YA	TIDAK	
1	Apakah penerangan di perusahaan saya baik	12	2	15
2	Apakah suhu udara ditempat kerja saya baik	8	7	15
3	Apakah suara bising membuat saya tidak fokus dalam bekerja	12	3	15
4	Apakah warna dilingkungan tempat kerja mempengaruhi kinerja saya	11	4	15
5	Apakah ruang gerak di perusahaan saya baik	10	5	15
6	Apakah saya memiliki hubungan yang baik dengan yang lainnya	15	0	15

Sumber: presurvey2021 diolah peneliti

Sama halnya dengan lingkungan kerja, pekerjaan akan lebih mudah jika dilakukan kerjasama dengan tim dengan adanya tim yang baik, penataan ruangan yang baik, cahaya, suhu ruangan dan hubungan pegawai dengan pegawainya hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun karna adanya, suhu udara yang kurang , dan pecahayaan yang kurang mampu menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Dari pernyataan di atas kinerja karyawan sangat berpengaruh yaitu dengan kondisi penerrangan pada lingkungan kerja hal ini dapat diketahui dari hasil jawaban pra survei bahwa penerangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hubungan karyawan dengan karyawan lainnya hal itu bisa dilihat dari hasil pra survei 15 dari 15 karyawan menyatakan bahwa hubungan antar karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja, suhu udara yang kurang baik juga mampu menurunkan kinerja karyawan 7 dari 15 karyawan menyatakan jika suhu udara di perusahaan masih kurang baik sehingga diduga hal tersebut mampu membuat kinerja menurun.

Kompensasi juga sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan kebutuhan hidup yang semakin tinggi membuat karyawan ingin memiliki gaji dan tunjangan yang mampu mencukupi kehidupannya, dengan kurangnya tunjangan dari perusahaan terhadap karyawan hal ini mampu menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.4

Hasil Pra-survei Kompensasi di PT.Neohyolim Platech Indonesia

No.	PERTANYAAN	HASIL		JUMLAH SAMPEL
		YA	TIDAK	
1	Apakah gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan	8	7	15
2	Apakah bonus yang diberikan perusahaan saya sudah cukup	10	5	15
3	Apakah gaji intensif yang diberikan perusahaan saya sudah cukup	8	7	15
4	Apakah saya memiliki asuransi dari perusahaan saya	11	4	15
5	Apakah saya sudah mendapatkan tunjangan yang cukup dari perusahaan saya	10	5	15
6	Apakah permintaan cuti dan libur di perusahaan saya di permudah	11	3	15
7	Apakah ada penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah dilakukan	10	5	15

Sumber: presurvey2021 diolah peneliti

Dari Pernyataan diatas masih banyak karyawan yang digaji tidak sesuai dengan beban kerja mereka atau gaji dibawah umr hal tersebut dapat dibuktikan bahwa 7 dari 8 karyawan menyatakan gaji mereka tidak sesuai dengan beban kerja mereka. Sama halnya dengan bonus penghargaan terhadap prestasi kerja dan gaji intensif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian sebelumnya Andrew C.Johanes (2016) Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh

signifikan, hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Dan dari penelitian sebelumnya juga Fernando Reinhard tjiabrata, Bode Lumanaw Dan Lucky O.H Dotulong.(2017) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut. Dan pengaruh lingkungan kerja juga sangat berpengaruh untuk karyawan karena kenyamanan karyawan dalam bekerja dan berhasil dalam mewujudkan tujuan perusahaan sehingga kompensasi akan berperan juga dengan kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Neohyolim Platech Indonesia”**

B. Perumusan Masalah

Karyawan PT. Neohyolim Platech Indonesia banyaknya masalah dalam produksi dan target-target yang akan dicapai. Dengan mesin yang selalu bermasalah

dan menyebabkan kerja berulang atau proses berulang sehingga terjadinya penumpukan masalah.

Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya. Faktor lainnya yaitu kondisi ruang yang kurang baik penataan ruangan serta kurang optimalnya tugas yang mereka terima sebagai pemimpin dan karyawan sesuai uraian tugas masing-masing karyawan maka tanggung jawab pegawai tidak dapat optimal, dan cenderung terhambat. Sehingga pertanyaan dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Neohyolim Platech Indonesia?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Neohyolim Platech Indonesia di lingkungan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Neohyolim Platech Indonesia di lingkungan kerja?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Neohyolim Platech Indonesia di lingkungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Neohyolim Platech Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja. PT. Neohyolim Platech Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Neohyolim Platech Indonesia
4. Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja di lingkungan PT. Neohyolim Platech Indonesia

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pembaca
 1. Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi Peneliti untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dari pendidikan serta untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia itu sendiri.
 2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sehingga dapat dijadikan bagi peneliti dalam menerapkan ilmu kependidikan yang telah diperoleh dikemudian hari.
2. Bagi Perusahaan
 1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan di lingkungan perusahaan dalam menentukan keputusan - keputusan strategik dalam pencapaian target.

2. Memberikan sumbangan pikiran atau wawasan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya pada divisi sumber daya manusia Memberikan tambahan wawasan peneliti tentang kinerja pegawai melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi

