

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi, dan harapan. Kelebihan yang dimiliki sumber daya manusia menjadi sebuah potensi yang positif oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Tugas dari manajemen sumber daya manusia sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia menjadi pekerja yang baik dan puas akan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di dalam suatu perusahaan. Tanpa peranan sumber daya manusia mustahil perusahaan akan berjalan dengan baik.

PT. Nusapratama Dwikharisma adalah Perusahaan yang bergerak dibidang Manajemen Konstruksi dan Pengawasan Pelaksanaan Proyek. Kegiatan PT. Nusapratama Dwikharisma yaitu Melakukan pengawasan pada sebuah proyek

antara lain: proyek-proyek gedung tinggi, apartemen, rumah sakit, pasar dan lain-lain dan melakukan pengawasan dan mewakili pemilik proyek (pemberi tugas) dalam menghadapi kontraktor dalam hal memberikan klarifikasi teknis di lapangan sesuai dengan desain dan perizinan membangun yang dikeluarkan oleh instansi terkait serta mengevaluasi performance pekerja lapangan.

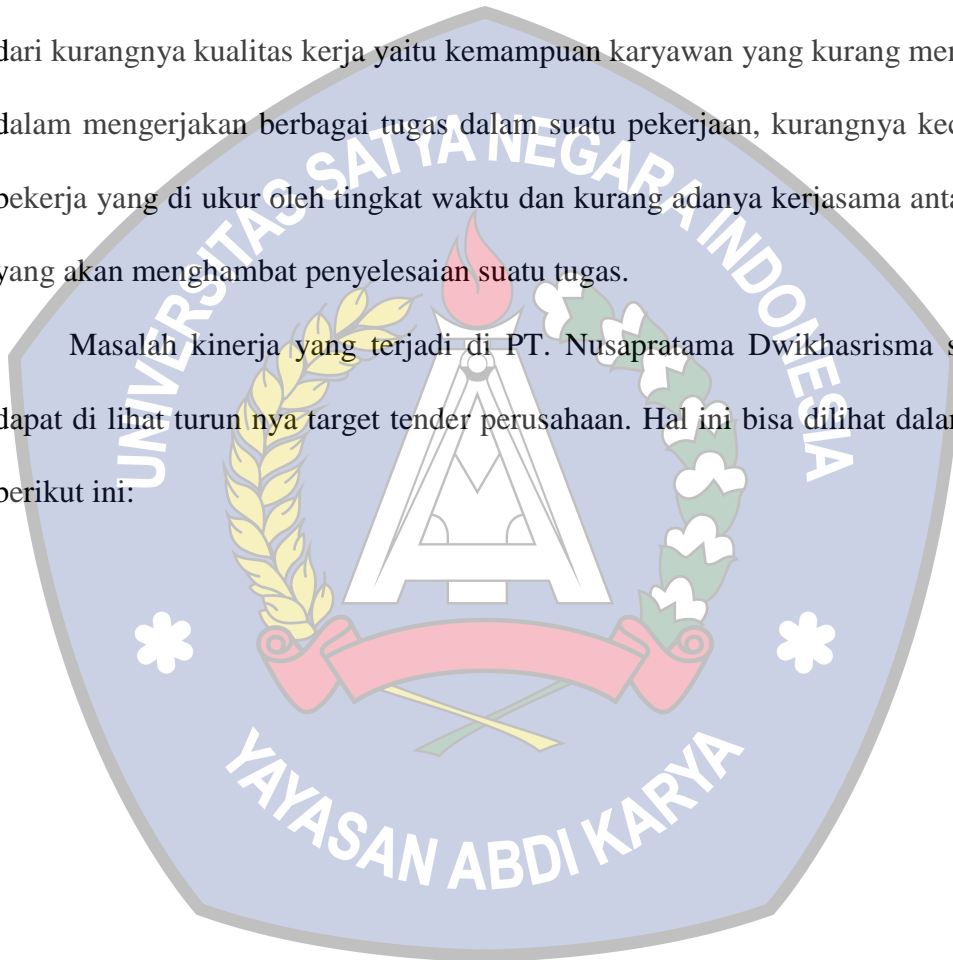
Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi PT. Nusapratama Dwikharisma untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup PT. Nusapartama Dwikharisma tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan sangat diperlukan sebab dengan kinerja ini akan di ketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya. Dalam mencapai tujuan organisasi yang pimpinan melakukan tugas-tugas nya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Dengan adanya kinerja karyawan, secara individual atau secara

institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau kelompok sehingga kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas yang dilakukan telah dicapai.

Berdasarkan hasil Observasi yang dilakukan di PT. Nusapratama Dwikharisma bahwa fenomena yang ada yaitu rendahnya kinerja karyawan terlihat dari kurangnya kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan yang kurang menguasai dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, kurangnya kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu dan kurang adanya kerjasama antar team yang akan menghambat penyelesaian suatu tugas.

Masalah kinerja yang terjadi di PT. Nusapratama Dwikharisma saat ini dapat dilihat turunnya target tender perusahaan. Hal ini bisa dilihat dalam tabel berikut ini:



Tabel 1.1
TARGET TENDER PT. NUSAPRATAMA DWIKHARISMA

NO	TARGET TENDER PERTAHUN		NO	NAMA PAKET PEKERJAAN	Tahun	
	Rincian	Nilai Kontrak			2018	2019
1	3 (Tiga) Proyek Besar @5 Milyard	Rp. 15.000.000.000	1	Pullman Hotel Lombok	Rp.4.705.843.000	-
2	4 (Empat) Proyek Kecil @1 Milyard	Rp. 4.000.000.000	2	Citra Tower	Rp. 2.507.428.000	-
3	5 (Lima) Proyek Sangat Kecil @300 Juta	Rp. 1.000.000.000	3	Hotel Ibis	Rp. 3.885.200.000	-
			4	Gedung KCU Sunter	Rp. 1.184.700.000	-
			5	Gedung Hallo BCA Semarang	-	Rp. 1.323.518.000
			6	Gedung BCA Foresta	-	Rp. 4.887.726.250
	Total Nilai Kontrak	Rp. 20.000.000.000		Total Nilai Kontrak	Rp. 12.283.171.000	Rp.6.211.244.250

Sumber: Hasil olah data PT. Nusapratama Dwikharisma tahun 2020

Dapat di lihat kondisi target tender PT. Nusapratama Dwikharisma tahun 2018 dan tahun 2019 terdapat penurunan target tender, maka dapat disintesis bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap tingkat target tender yang akan di capai perusahaan. Terkait dengan kinerja karyawan banyak faktor yang dapat mempengaruhi di antaranya faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, kedisiplinan, stres kerja, beban kerja, budaya kerja.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusapratama Dwikharisma adalah Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi. Fenomena yang terjadi pada gaya kepemimpinan seperti setiap ide pemikirannya dianggap benar, tertutup terhadap saran orang lain, kepercayaan yang kurang terhadap karyawan, kurangnya memberikan motivasi terhadap karyawan, dan kurang jelas dalam memberi arahan sering menjadi keluhan karyawan di PT. Nusapratama Dwikharisma.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sudah selayaknya perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya seperti tata ruang kantor yang nyaman, dekorasi di tempat kerja, tata warna yang indah, temperature atau suhu udara di ruangan, penerangan atau cahaya yang cukup, suara musik yang merdu, keamanan di tempat kerja, serta hubungan antara sesama karyawan maupun hubungan karyawan dan pimpinan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Namun berdasarkan Observasi yang dilakukan peneliti bahwa fenomena lingkungan kerja yang ada di PT. Nusapratama Dwikahrisma seperti ruang kerja yang kurang tertata rapi, kurangnya kebersamaan hubungan antar karyawan, kurangnya sirkulasi udara, suhu udara yang panas menurunkan semangat karyawan dalam bekerja yang akan berakibat terganggunya kinerja karyawan sehingga

perusahaan akan mengalami kerugian. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurang kondusif akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dan sebaliknya dengan adanya lingkungan kerja yang baik bisa memotivasi karyawan dalam mempertahankan kinerjanya bahkan meningkat sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif memerlukan peran dari seorang pemimpin. Pimpinan perlu mengajak karyawannya untuk mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman tersebut tercipta karena adanya kesadaran pimpinan dan karyawan tentang beberapa pentingnya peran lingkungan untuk mengoptimalkan kinerja.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan perlu adanya Kompensasi yang baik. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan kompensasi langsung seperti lambatnya pemberian bonus atau komisi, insentif sedangkan fenomena kompensasi yang tidak langsung seperti potongan gaji untuk tunjangan-tunjangan kesehatan dan hari tua. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, dan perusahaan

harus mengeluarkan biaya lagi untuk menarik karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah *recruitment*. Disamping adanya fenomena masalah diatas masih terdapat perlu adanya hasil penelitian yang di peroleh peneliti sebelumnya.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Penelitian dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, salah satunya dilakukan oleh Tampi (2014:16) dengan hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan peneliti yang dilakukan oleh Trang (2013:7) dengan hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Penelitian dengan menggunakan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan salah satunya oleh mailiana (2016:72) dengan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwondo (2014:141) dengan hasil uji hipotesis lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Penelitian yang di lakukan Njoroge dan Kwasira (2015) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bertentangan dengan hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian dari peneliti terlebih dahulu maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusapratama Dwikharisma Jakarta Barat”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nusapratama Dwikharisma?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusapratama Dwikharisma?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusapratama Dwikharisma?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusapratama Dwikharisma?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dapat disusun sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusapratama Dwikharisma.
- b. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusapratama Dwikharisma.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusapratama Dwikharisma.
- d. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusapratama Dwikharisma.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Peneliti
 - 1) Penelitian sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kelulusan program strata 1 (S1) oleh mahasiswa/I Universitas Satya Negara Indonesia.
 - 2) Penerapan implementasi dalam melatih kemampuan dalam menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan masukan perusahaan dalam mengembangkan pemberdayaan karyawan dibidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan kerja PT. Nusapratama Dwikharisma untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan.

c. Bagi Pihak lain

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan dalam pengembangan penelitian selanjutnya khusus nya jurusan manajemen konsentrasi bidang sumber daya manusia.

