BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dan penting dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan elemen-elemen lain. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak ada artinya, sebab manusia berperan sentral dalam mengendalikan elemen-elemen yang lain guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, serta sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tersebut merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai

tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Azka Anggun Art adalah perusahaan jasa pada bidang dekorasi pernikahan serta penyewaan alat-alat dekorasi sesama dekorator yang dikenal juga dengan sebutan "Raja Gebyok" atau pusat penyewaan alat dekorasi terlengkap di area Jabotabek. PT. Azka Anggun Art mempunyai misi yaitu untuk menjadi penyelenggara dekorasi terbaik dan jasa penyewaan barang terlengkap pada setiap event. Para manajer PT. Azka Anggun Art setiap minggunya akan melakukan update inventaris atau memperbaiki peralatan-peralatan dekorasi yang sudah terlihat tidak bagus untuk ditampilkan, dengan cara mendatangkan ahli-ahli perbaikan dari Jakarta maupun luar Jakarta. Hal ini dilakukan guna mendapatkan ulasan yang bagus dari para pelanggan serta mempertahankan merk dagang yang baik dan profesional.

Walaupun terbilang PT. Azka Anggun Art sudah mempunyai merk dagang yang kuat pada bidangnya, sumber daya manusia pada PT. Azka Anggun Art masih kurang berperan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, satu hal yang harus diperhatikan yaitu sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah karyawan yang memberikan kerja, bakat, kreatifitas, dan semangat kerjanya untuk organisasi. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi PT. Azka Anggun Art untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil.

PT. Azka Anggun Art memiliki standar penilaian kinerja sendiri dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, sehingga penilaiannya dapat dilakukan seobjektif mungkin. Berdasarkan pengamatan dan observasi peneliti terhadap kinerja karyawan, PT. Azka Anggun Art mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja PT. Azka Anggun Art

No	Kategori	Persentase (%)
1	Sangat Baik	86% - 100%
2	Baik	71% - 85%
3	Cukup	57% - 70%
4	Buruk	31% - 56%
5	Sangat Buruk	≤ 27%

Sumber: DP3 Karyawan (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan) PT. Azka Anggun Art Jakarta.

Berdasarkan Tabel 1.1, menurut data pada PT. Azka Anggun Art menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan dilihat berdasarkan presentase. Kinerja yang sangat baik mendapatkan presentase antara 86% - 100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan presentase 71 – 85% dan kategori cukup mendapatkan presentase 57–70%. Serta ketegori rendah dan sangat rendah berada pada presentase 31%-56% dan di bawah 27%.

Dari standar penilaian kinerja karyawan PT. Azka Anggun Art tersebut, didapatkan hasil rekapitulasi kinerja tahunan periode tahun 2018 hingga 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Azka Anggun Art Tahun 2018-2019

No	Unsur-unsur	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kerjasama	90	Sangat Baik	81	Baik
2.	Prestasi Kerja	88	Baik	70	Cukup
3.	Kreativitas	85	Baik	68	Cukup
4.	Kedisiplinan	82	Baik	60	Cukup
5.	Tanggung Jawab	85	Baik	73	Baik
6.	Kecakapan	86	Sangat Baik	70	Cukup
Jumlah		**516**		**422**	
Rata-rata		**86,00%**	**Sangat Baik**	**70,33%**	**Cukup**

Sumber: Hasil DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) Karyawan PT. Azka Anggun Art Jakarta.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Azka Anggun Art Jakarta sudah baik pada tahun 2018, akan tetapi pada tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 15,67%. Penurunan itu terlihat pada indikator prestasi kerja, kreativitas, kedisiplinan, dan kecakapan yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2019 terdapat masalah pada kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja tercipta jika karyawan mendapatkan rasa aman dalam bekerja dan mendapatkan apa yang menjadi tujuannya, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepribadian, motivasi, beban kerja, stress kerja, dan lainnya.

Dalam penelitian ini diambil 3 faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: (1) Kompensasi (2) Kepemimpinan (3) Lingkungan Kerja.

Faktor pertama yang diidentifikasikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian, banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa "kompensasi tidak lebih dari sekadar biaya yang harus diminimisasi". Tanpa disadari, persepsi tersebut justru telah menempatkannya sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif.

Berdasarkan hasil pra riset dan wawancara kepada 30 karyawan pada PT. Azka Anggun Art mengenai kompensasi, penulis menemukan adanya fenomena sesuai dengan indikator kompensasi, antara lain:

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Tabel 1.3

Kompensasi pada PT. Azka Anggun Art

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Setuju	Jumlah Jawaban Tidak
1.	Tidak tersedianya jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan jaminan kecelakaan kerja untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan.	30	0
2.	Gaji yang diterima karyawan masih di bawah UMP DKI Jakarta.	30	0
3.	Tidak ada perbedaan gaji yang diberikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kompetensinya	30	0
4.	Tidak ada sistem uang lembur, jadi apabila karyawan melakukan pekerjaan yang melebihi jam kerjanya, perusahaan tidak memberikan uang lebih.	30	0
5.	Karyawan kurang mendapatkan pelatihan kerja secara berkala dari perusahaan.	30	0

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa 30 responden menjawab ya atau setuju dengan penyataan yang diajukan peneliti. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum maksimal dan fenomena ini membuat para karyawan tidak memaksimalkan pekerjaannya dengan baik. Kendala ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut dan akan mengganggu pencapaian tujuan dari PT. Azka Anggun Art itu sendiri.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam perusahaan yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam, bukan di luar situasi sosial perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi banyak

dipengaruhi oleh pemimpinnya, maka pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan suatu pekerjaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar melakukan bimbingan dan arahan kepada karyawan, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas kemana organisasi akan berjalan, agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal berdirinya perusahaan.

Berdasarkan hasil pra riset dan wawancara kepada 30 karyawan pada PT. Azka Anggun Art terkait kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.4
Kepemimpinan pada PT. Azka Anggun Art

No.	Keterangan	Jumlah Jawaban Setuju	Jumlah Jawaban Tidak
1.	Pimpinan kurang memperhatikan karyawan dengan tidak memberikan dorongan, arahan dan komunikasi yang jelas bagaimana untuk mencapai tujuan dari perusahaan, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja maksimal.	28	2
2.	Pimpinan kurang memahami situasi dan kondisi para karyawan, agar bekerja seperti apa yang pemimpin inginkan.	27	3
3.	Pimpinan yang kurang cepat dan tanggap membuat keputusan dalam menghadapi masalah.	28	2

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa dari 30 responden hanya 2 sampai 3 karyawan yang menjawab tidak dan sisanya menjawab setuju

dengan penyataan yang diajukan peneliti. Fenomena ini berarti banyak karyawan yang merasa tidak puas atas pengarahan, komunikasi, dan koordinasi yang diberikan pimpinan, sehingga kinerja karyawan tidak dapat dimaksimalkan dengan baik.

Faktor terakhir yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menyangkut hubungan kerja antar rekan kerja atau kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Berdasarkan hasil pra riset dan wawancara dengan 30 karyawan pada PT. Azka Anggun Art terkait lingkungan kerja, penulis menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator lingkungan kerja, antara lain dapat dilihat dari tabel berikut:

UNIVERSITAS SAIYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Tabel 1.5
Lingkungan Kerja pada PT. Azka Anggun Art

No.	Keterangan	Jumlah Jawaban Setuju	Jumlah Jawaban Tidak
1.	Tata ruang yang kurang tertata dengan rapi.	30	0
2.	Pada lingkungan kerja terdapat suara mesin kayu yang sangat bising, sehingga membuat konsentrasi kerja karyawan berkurang.	28	2
4.	Lampu penerangan yang kurang terang, sehingga ruangan terasa gelap yang mengakibatkan karyawan kurang fokus dalam bekerja.	25	5

Berdasarkan pada tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Fenomena ini mengidentifikasikan bahwa lingkungan kerja yang ada belum memenuhi standar kinerja yang dibutuhkan serta masih ada karyawan senior yang melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan junior, sehingga membuat hubungan antar rekan kerja kurang baik. Hal ini sangat disayangkan karena lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, apabila lingkungan kerja tersebut tidak memenuhi standar kinerja, dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan sehingga kinerja para karyawan akan menurun.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tia Sutami (2018) yang menemukan bahwa ada pengaruh postif dan siginfikan antara

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu: (1) pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel kepemimpinan sebagai X_1 dan pada penelitian ini variable kepemimpinan sebagai X_2 (2) pada penelitian sebelumnya variabel kompensasi sebagai X_2 dan pada penelitian ini variabel kompensasi sebagai X_1 (3) populasi dan sampel penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Populasi pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Azka Anggun Art Jakarta. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AZKA ANGGUN ART JAKARTA"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Azka Anggun Art Jakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Azka Anggun Art Jakarta?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Azka Anggun Art Jakarta?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Azka Anggun Art Jakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian:

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

a) Untuk mengetahui apakah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Azka Anggun Art Jakarta.

b) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Azka Anggun Art Jakarta.

c) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Azka Anggun Art Jakarta.

d) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Azka Anggun Art Jakarta.

2. Manfaat Penelitian:

a) Bagi peneliti, penelitian ini akan menjadi sebuah pembelajaran yang berharga terutama dalam pembekalan menghadapi dunia kerja setelahnya.

b) Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam mengembangkan pemberdayaan karyawan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam mengingkatkan kinerja karyawan pada PT. Azka Anggun Art Jakarta guna mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

c) Bagi pihak lain, sebagai bahan untuk menambah pengetahuan, referensi dan wawasan di bidang sumber daya manusia.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

d) Bagi akademik, penelitian diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompenasai, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA