

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. 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 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.

Sumber daya manusia menjadi bagian yang paling penting bagi organisasi. Oleh karena itu, perlu mendapat perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan posisi mereka. Pada umumnya perusahaan membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan

Perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal.

Untuk mencapai tujuan yang dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan, tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Perseroan terbatas (PT). Bangun Citra Adhiguna merupakan salah satu dari beberapa bisnis jasa konstruksi yang mampu bertahan, meskipun banyak bermunculan kontraktor-kontraktor baru di Indonesia maupun kontraktor yang berasal dari Badan Usaha Milik Negara. Konstruksi merupakan proyek yang berkaitan dengan upaya pembangunan suatu bangunan atau infrastruktur, yang mencakup pekerjaan pokok yang termasuk dalam bidang teknik sipil dan arsitektur. Pekerjaan konstruksi memberikan tantangan yang bersifat khusus karena hampir tiap konstruksi bangunan, apapun selalu direncanakan atau

dilaksanakan dengan menggunakan sistem tertentu diperuntukan bagi bangunan tersebut.

PT. Bangun Citra Adhiguna telah berdiri sejak tanggal 14 November 1995 yang dikelola secara pribadi oleh bapak Anton Iskradi Iskandar. Pada awal berdirinya adalah sebuah perusahaan kontraktor dengan nama CV. Bangun Citra Adhiguna dengan akta pendirian notaris Frans Elsius Muliawan, S.H tanggal 13 desember 2004 di Jakarta. Seiring dengan perkembangan usaha dan tingkat kepercayaan mitra kerja yang membutuhkan pelayanan yang besar.

Pada tanggal 06 mei 2012 perusahaan mengalami perubahan akta pendirian menjadi perseroan terbatas (PT) melalui notaris Ina Susiani Dengah S.H.,MKn. Dengan dilatarbelakangi pengalaman dan kecermatan oleh pimpinan Bapak Anton Iskradi Iskandar dalam berbisnis sampai saat ini telah banyak menyelesaikan pembangunan proyek seperti gedung perkantoran, jalan raya, dan bangunan pabrik baja dan sipil. Dengan didukung oleh tim yang handal berintegritas Profesional mau bekerja keras dan berpengalaman guna menyumbang kemajuan pembangunan di Indonesia.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan jasa pelaksana konstruksi harus mempunyai kinerja yang baik. Perusahaan perlu menilai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan setiap karyawan. Didalam melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan harus memilih standar penilaian kinerja sendiri, sehingga penilaian kinerja karyawan di perusahaan dapat dilakukan se-

objektif mungkin. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Kinerja PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta**

No	Kategori	Presentase(%)
1	Sangat baik	89% - 100%
2	Baik	76% - 88%
3	Cukup	56% - 75%
4	Buruk	31% - 55%
5	Sangat buruk	< 30%

Sumber: Laporan Tahunan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 yang di dapat dari laporan tahunan yang saya teliti atau saya dapatkan, menurut data di PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta menjelaskan bahwa standar penilaian kinerja karyawan di perusahaan Bangun Citra Adhiguna dilihat berdasarkan presentase, kinerja karyawan yang sangat baik mendapatkan presentase antara 89%-100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan presentase sebesar 76%-88% dan kategori sedang mendapatkan presentase 56%-75%, serta kategori rendah dan sangat rendah berada pada presentase 31%-55% dan dibawah 30%.

Maka dari Tabel 1.1 dari standar penilaian kinerja di atas diterangkan bahwa seberapa baik atau tidak baiknya dalam menilai kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. bisa kita amati untuk menjadi acuan dari sebuah perusahaan terutama dalam penilaian kinerja karyawan perusahaan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta**  
**2017-2018**

No	Unsur-unsur	Tahun 2017		Tahun 2018	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	91	Sangat Baik	80	Baik
2	Prestasi kerja	87	Baik	75	Cukup
3	Tanggung jawab	90	Sangat Baik	73	Cukup
4	Ketaatan	82	Baik	73	Cukup
5	Kejujuran	83	Baik	76	Baik
6	Kerjasama	88	baik	74	Cukup
7	Kepemimpinan	82	Baik	76	Baik
<b>Jumlah</b>		<b>603</b>		<b>527</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>86,14%</b>	<b>Baik</b>	<b>75,28%</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: Laporan Tahunan PT. Bangun Citra Adhiguna (2019)

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta sudah baik pada tahun 2017, akan tetapi pada tahun 2018 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 10,86% dari tahun 2017. Penurunan itu terlihat pada indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2018 terdapat masalah pada kinerja karyawan.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan dan observasi dengan pimpinan Perusahaan dan beberapa karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga akan menghambat kinerja pada PT.

Bangun Citra Adhiguna di masa depan, sehingga tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif karyawan, dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa karyawan. Hal ini tidak lepas dari perihal gaya kepemimpinan dari perilaku dan strategi pemimpin terhadap kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah sebuah sifat atau perilaku yang dimiliki oleh setiap pemimpin. Gaya tersebut sebagai pembeda dari pemimpin lainnya, gaya yang dimiliki tiap pemimpin bisa berpengaruh terhadap sekitar, entah karyawan maupun lingkungan kerjanya. Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik bagi karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta.

Berdasarkan pengamatan dan observasi peneliti terhadap karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta dimana terdapat kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih terkait dengan masalah belum menerapkan fungsi gaya kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang pemimpin berikan, memberikan tugas kepada karyawan diluar tugas dan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Pemimpin kurang memahami dengan situasi dan kondisi yang terjadi dengan menekan para karyawan agar bekerja seperti apa yang pemimpin inginkan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian

kompensasi yang baik akan mendorong karyawan akan bekerja dengan baik dan produktif.

PT. Bangun Citra Adhiguna membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan cepat. Untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja karyawan harus dipelihara dan diperhatikan. Cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Terkadang karyawan ingin mendapatkan imbalan di luar dari penghasilan atas jasa yang diberikan terhadap perusahaan. walaupun memang apa yang dihasilkan oleh karyawan tersebut belum maksimal tetapi setidaknya perusahaan mempunyai kebijakan terkait dengan loyalitas dan tugas yang di luar tanggung jawab karyawan yang diberikan pimpinan.

Menurut pengamatan dan observasi peneliti, yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam proses bekerja yaitu kompensasi. Kompensasi PT. Bangun Citra Adhiguna masih menunjukkan gejala yang belum memuaskan bagi para karyawan. Tidak tersedianya jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan, serta besaran gaji yang diterima karyawan tidak sesuai/ kurang mencukupi dibandingkan pengeluaran kebutuhan sehari-hari mereka. Selain itu tidak adanya perbedaan gaji yang diberikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kompetensinya. Oleh karena itu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadaan tersebut membuat karyawan melakukan beberapa penyimpangan perilaku kerja yang tampak. yaitu keterlambatan masuk kantor atau tidak disiplin para karyawan, serta melakukan

kegiatan yang tidak ada kaitanya dengan tugas kantor pada saat jam kerja.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi terdapat pula faktor Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Meskipun Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai.

Berdasarkan pengamatan dan observasi peneliti dengan beberapa karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta terkait lingkungan kerja, penulis menemukan adanya permasalahan antara lain: hal fisik Lingkungan kerja terdapat tata ruang yang kurang tertata dengan rapi, ruangan yang terlalu sempit sehingga banyak data atau dokumen untuk menyimpan arsip diletakan di sudut-sudut ruangan tanpa adanya lemari, perlengkapan dan peralatan kerja yang kurang memadai, serta temperatur dan suhu udara yang panas. Sedangkan dari faktor non fisik adalah hubungan baik antara sesama karyawan maupun terhadap atasan.

Disamping adanya fenomena masalah di atas, masih terdapat perbedaan



hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Andrew Johannes (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dwi Haryanto (2014) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2013) bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANGUN CITRA ADHIGUNA JAKARTA.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka masalah penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Citra Adhiguna Jakarta.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan pada dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dan mengikuti arahan pimpinan untuk tujuan organisasi.

### c. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

### d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca agar dapat diterapkan sebagai bahan pertimbangan dalam dunia kerja.