BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.

Salah satu faktor yng mempengaruhi sumber daya manusia adalah kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan seseaui dengan moral dan etika. Kinerja karyawan sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang di bebankan 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 instituti yang berate kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh

secara perorangan atau kelompok sehingga kualitas dan kuantitas dari perncapaian tugas yang di lakukan telah tercapai.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan di PT. G4S Cash Service rendahnya kinerja karyawan terlihat kurangnya keinginan untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurang adanya usaha dari karyawan untuk mengusai suatu pekerjaan dan karyawan kurang dapat menjalani hubungan baik dengan pihak terkait.

Terkait dengan kinerja karyawan banyak faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. G4S Cash Service adalah kepemimpinan. Faktor kepempinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan di PT. G4s Cash Service cabang tanah abang Jakarta pusat masih rendahnya penerapan fungsi kepemimpinan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kurang memahami perilaku bawahan, tidak membimbing dan mengarahkan karyawannya dalam mencapai tujuan karena sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Fenomena ini ditandai dengan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah dilihat dari keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keselurahaan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas

kepempinaan yang terdapat dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepempinaan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiataaan nya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. G4s Cash Service Cabang Tanah Abang Jakarta Pusat adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti adalah kurang optimal dalam penataan ruangan dan lingkungan yang kurang sehat, karena seluruh karyawan tidak menggunakan masker saat bekerja terutama dibagian menghitung uang. Yang dimaksud lingkungan kerja dalam suatu perusahaan disini adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi lingkungan yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang menimbulkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah jika lingkungan kerja di PT. G4s Cash Service dilakukan dengan baik maka karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik pula, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Yang dimaksud lingkungan kerja dalam suatu perusahaan disini adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan

yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.Kondisi lingkungan yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja karyawan yang menimbulkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. G4s Cash Service Cabang Tanah Abang Jakarta Pusat adalah kompensasi, karena upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan perjanjian di awal kontrak, maka karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak bergairah dengan kata lain tidak ada semangat kerja untuk lebih giat lagi dan itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena kompensasi merupakan balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada peruahaan.

Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan adalah jika kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi lansung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi diterapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik. Namun sebaliknya apabila kompensasi yang diterimanya tidak sesuai maka karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak bergairah dengan kata lain tidak ada semangat kerja untuk lebih giat lagi.

Beberapa penelitan terdahulu menunjukan bahwa kepemimpinan dinyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Ilham Mawardi

(2012) namun sebaliknya kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh Warsid Smat (2011).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan oleh Revi Rezita (2015) pada objek penelitian skripsi di PT. Bank Jatim. Sedangkan penelitian terdahulu yang tidak ada pengaruh secara signifikan hampir tidak ada, artinya berbagai penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berberapa penelitian terdahulu manunjukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Andri Tanjung (2011) namun sebaliknya kompensasi tidak berpengaruh kinerja karyawan oleh Dafina Juniarti (2014).

Berdasarkan latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian dari penelitian terdahulu maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. G4S CASH SERVICE TANAH ABANG JAKARTA PUSAT".

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Cash Service tanah abang jakarta pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Cash Service tanah abang jakarta pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Cash Service tanah abang jakarta pusat?
4. Apakah terdapat pengaruh kepeminpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Cash Service tanah abang jakarta pusat?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja (variable bebas) terhadap motivasi kerja karyawan (variabel terikat)sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Cash Service tanah abang jakarta pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Cash Service tanah abang jakarta pusat.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Cash Service tanah abang jakarta pusat.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepeminpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Cash Service tanah abang jakarta pusat.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasika dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Serta menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sudah ada.

c. Bagi pihak lain (pembaca)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

D.Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang disusun kedalam 5 (lima) bab. Dan masing-masing bab dibagi lagi kedalam beberapa sub bab yang merupakan poko-pokok pembahasan dari bab yang bersangkutan. Tiap-tiap bab tersebut disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan menegenai latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bagian tinjauan pustaka mencakup (4) subbab, di antaranya landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis. Bab ini memaparkan teori-teori dasar yang mendukung perumusaan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Di samping itu, terdapat ringkasaan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini hipotesis yang timbul dari pemikiraan tersebut.

BAB III : Metodologi penelitiaan

Bab ini membahas tentang sejarah perusahaan, profil perusahaan, visi-Misi perusahaan, dan lain-lain yang berkaitan dan menjelaskan pembacaan tentang perusahaan.

BAB IV : Hasil penelitian

Bagian hasil dan pembahsan mencakup tiga (3) subbab, di antaranya demikianlah objek penelitian, analisis data, dan pembahsaan. Bab ini

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

membahas hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

BAB V : Penutup

Pada bab ini dibahas mengenai uraian hasil penelitian secara ringkas yang di jabarkan di dalam kesimpulaan dan saran-saran.

E. Metedologi Penelitian

1. Waktu dan Tempat Penelitian

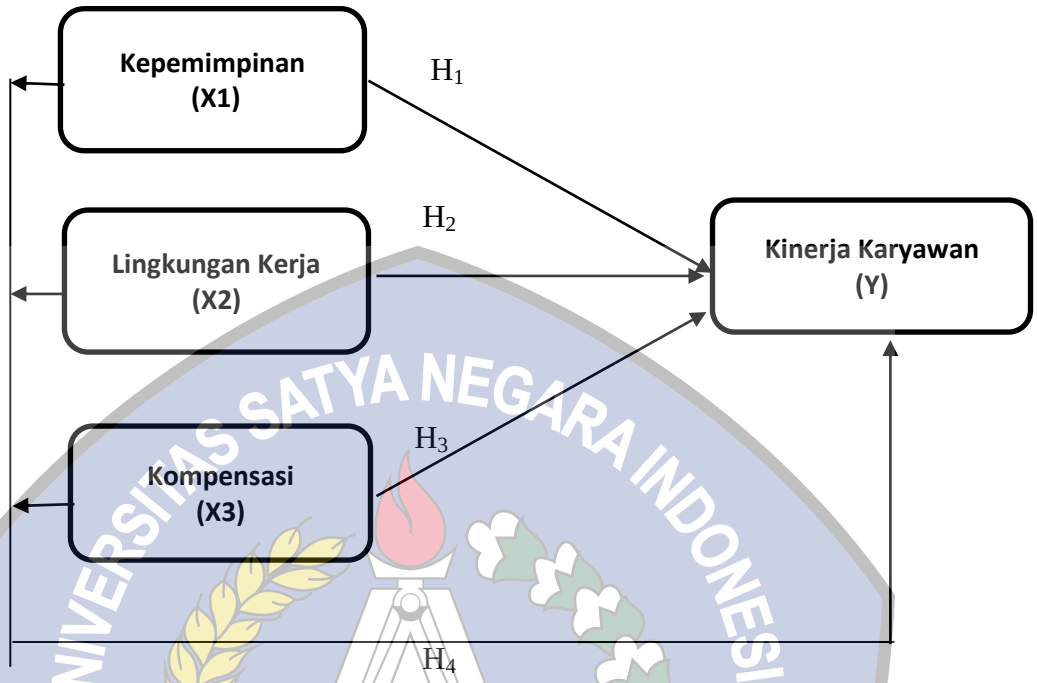
Penelitian dilakukan pada bulan April-Juni 2017 bertempat di PT. G4S Cash Service Cabang Tanah Abang di jalan Jakarta selatan.

2. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakanpenelitian kausal dimana merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan / pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependent variabel).

a. Kerangka Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakanpenelitian kausal dimana merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan / pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependent variabel). Berikut ini adalah benruk kerangka pemikiran yang akan diteliti.



Keterangan :

X_1 : Variabel Bebas (Kepemimpinan)

X_2 : Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

X_3 : Variabel Bebas (Kompensasi)

Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

3. Hipotesis Statistik

- $H_{o1} : \beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan
- $H_{a1} : \beta > 0$: Terdapat pengauh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan
- $H_{o2} : \beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
- $H_{a2} : \beta > 0$: Terdapat pengauh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan
- $H_{o3} : \beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
- $H_{a3} : \beta > 0$: Terdapat pengauh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

4. Variabel dan Skala Pengukuran

a. Variabel Independent

Menurut Sugiyono (2014:38) Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menimbulkan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Lingkungan

X_3 : Kompensasi

b. Variabel Dependent

Menurut Sugiyono (2014:39) Disebut juga sebagai variabel output, kinerja, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat, variabel terikat adalah variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

c. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasi informasi yang diberikan oleh konsumen jika mereka diharuskan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah di rumuskan dalam

Nomor	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-Ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

suatu kuesioner. Skala yang penulis pakai untuk skripsi ini skala likert.

Skala likert adalah suatu skala yang umum untuk digunakan dalam angket dan merupakan skala paling bnayak digunakan dalam riset berupa survey. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaanya. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap

suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan tersedia biasanya pada skala ini jawabannya koesionernya menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, misalnya unuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap suatui pertanyaan atau pernyataan, contoh pernyataan skala likert beserta skor untuk jawaban bisa lihat dibawah ini.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

   adalah daftar pertanyaan terstruktur. Menurut Sugiyono (2014:142) Kuesioner juga sebagai teknik pengumpulan data secara tidak langsung, yang berisi berbagai pertanyaan terkait dengan penelitian yang harus diisi oleh karyawan. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas kepada para pegawai PT. Asuransi Umum BCA. Kuesioner merupakan teknik yang efisien jika mengetahui variabel yang akan diukur. Peneliti membuat daftar pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan PT. Asuransi Umum BCA Cabang Veteran Jakarta Selatan guna mendapatkan informasi mengenai Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi.

2. Observasi

   Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka yang dilakukan peneliti dengan memahami beberapa teori, banyaknya pendapat, serta pokok pikiran yang terdapat pada media cetak, seperti buku yang menunjang dan relevan sesuai dengan pembahasan, artikel, dan berbagai jurnal. (Sarwono, 2011:34-35). Studi pustaka yang dilakukan oleh penulis dengan membaca, mengumpulkan data, mencatat, dan mempelajari buku-buku atau referensi, seperti jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA