

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

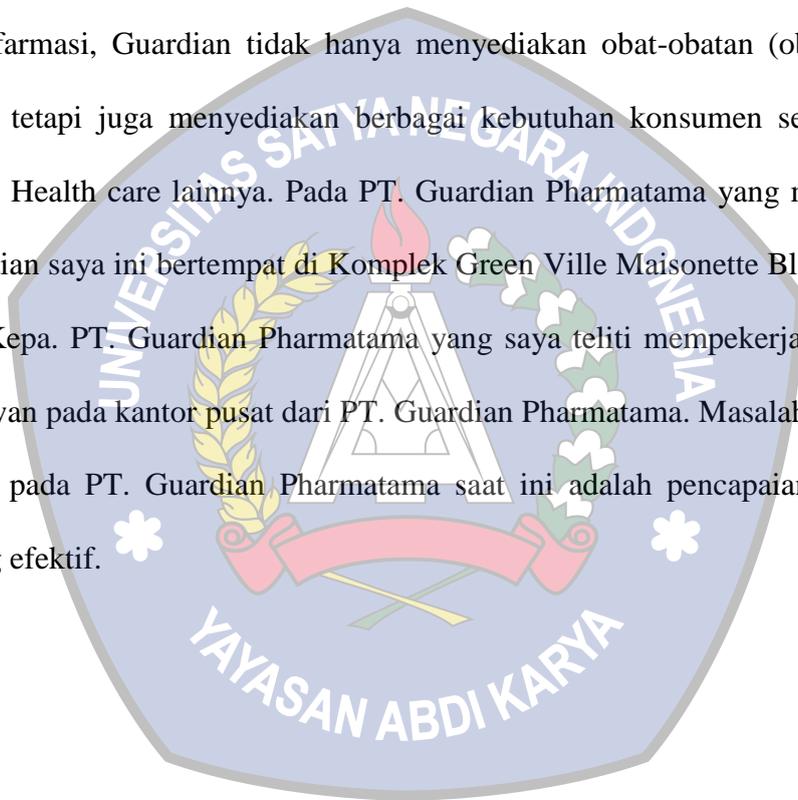
Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama yaitu untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan perusahaan dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai itu semua organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi PT. Guardian Pharmatama untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan setiap perusahaan

yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup PT. Guardian Pharmatama tergantung dari kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Guardian Pharmatama merupakan bentuk usaha retail farmasi, yang memiliki konsep modern dibandingkan apotik konvensional yang memberikan pelayanan dengan sistem swalayan kepada konsumennya. Sebagai suatu usaha retail farmasi, Guardian tidak hanya menyediakan obat-obatan (obat keras dan OTC), tetapi juga menyediakan berbagai kebutuhan konsumen seperti barang-barang Health care lainnya. Pada PT. Guardian Pharmatama yang menjadi objek penelitian saya ini bertempat di Komplek Green Ville Maisonette Blok FA No 18, Duri Kepa. PT. Guardian Pharmatama yang saya teliti mempekerjakan 85 orang karyawan pada kantor pusat dari PT. Guardian Pharmatama. Masalah kinerja yang terjadi pada PT. Guardian Pharmatama saat ini adalah pencapaian target yang kurang efektif.



Tabel 1.1
Hasil Pencapaian Target Pada PT. Guardian Pharmatama
2015 – 2018

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian persentase (%)
2015	Rp 52,550,000,000	Rp 52,440,645,000	99%
2016	Rp 64,654,000,000	Rp 54,105,544,000	83%
2017	Rp 85,655,000,000	Rp 70,987,675,000	77%
2018	Rp. 75,546,000,000	Rp. 73,665,800,000	85%

Sumber: (PT. Guardian Pharmatama, 2018)

Berdasarkan uraian table 1.1 maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian target pada PT. Guardian Pharmatama masih belum dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase menurunnya pencapaian target PT. Guardian Pharmatama selama 4 tahun terakhir terhitung 2015-2018 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu pada tahun 2015 sebesar 99%, tahun 2016 sebesar 83%, tahun 2017 sebesar 77% dan tahun 2018 sebesar 85%.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja tercipta jika karyawan mendapatkan rasa nyaman dalam bekerja dan mendapatkan apa yang menjadi tujuannya. Factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di antara nya adalah kompensasi, kepemimpinan,

lingkungan kerja, motivasi, beban kerja, orientasi kerja, budaya kerja, penempatan kerja dan stress kerja. Dalam penelitian saya ini di ambil tiga factor yang di duga mempengaruhi kinerja yaitu : (1) kepemimpinan, (2) kompensasi, (3) lingkungan kerja.

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan maju mundurnya suatu organisasi tergantung dari pola kepemimpinan dalam sebuah perusahaan. Banyak faktor yang menyebabkan maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi, tergantung dari manajemen yang tertata dan sumber daya manusia yang memadai serta struktur organisasi atau perusahaan yang tertata dengan baik, namun hal tersebut masih tergantung bagaimana sosok kepemimpinan dalam sebuah perusahaan tersebut. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, ini berarti bahwa manajemen akan berhasil dengan baik apabila seorang pemimpin mampu melaksanakan tugas dan peranannya dengan baik terhadap parakaryawannya.

Berdasarkan observasi awal yang penulis dapatkan selama menganalisis di PT. Guardian Pharmatama, penulis mendapatkan penjelasan di PT. Guardian Pharmatama bahwa pimpinan juga sering memberikan motivasi kepada para karyawannya dan dalam memotivasi karyawannya setiap pimpinan terlihat memiliki cirri khas gaya yang berbeda-beda. Pimpinan lebih mengutamakan orientasi penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab para karyawan dan kurang memperhatikan komunikasi atau hubungan baik dengan para karyawannya yang menyebabkan karyawannya memiliki hasil kinerja yang seringkali menurun sehingga terkadang mendapat teguran keras dari pimpinan, beberapa fenomena

kinerja karyawan pada PT. Guardian Pharmatama yaitu : 1. rendahnya disiplin karyawan seperti sering datang terlambat, 2. serta sering menunda-nunda pekerjaan sehingga dapat memperlambat pekerjaan yang lainnya sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan telat untuk di selesaikan tepatwaktu.

Selain faktor kepemimpinan, faktor Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka atau sebuah dorongan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Fenomena masalah yang terjadi pada PT. Guardian Pharmatama menemukan adanya masalah mengenai kompensasi yaitu dimana setiap akhir bulan karyawan menerima upah gaji selalu tidak tepat waktu dan di undur dengan waktu yang cukup lama (7 hari dari awal pemberitahuan informasi) hal ini dapat menyebabkan kualitas hasil kinerja karyawan menurun.

Fenomena tersebut menunjukkan betapa pentingnya arti karyawan bagi perusahaan, sehingga pihak perusahaan dituntut untuk mampu memberikan perhatian yang serius terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan.

Selain ke dua factor kepemimpinan dan kompensasi, Faktor lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting karena mempengaruhi kinerja karyawan, Dari obeservasi penelitian juga ditemukan beberapa fenomena pada PT. Guardian Pharmatama masih banyak persoalan-persoalan akibat ketidakpuasan parakaryawanyangmeliputilingkungankerjayaitu:ketiadaan

lingkungan fisik yang memadai (seperti tidak tersedianya tempat penyimpanan dokumen yang cukup besar, sehingga tidak mengganggu ruangan saat karyawan bekerja). Disamping itu lingkungan kerja non fisik juga yg sering dikeluhkan yang berdampak dengan hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan (misalnya antara karyawan sering terjadinya miss komunikasi yang dapat menimbulkan hubungan yang tidak baik, dan hubungan karyawan dengan atasan yaitu kurangnya interaksi langsung dari pimpinan kepadakaryawannya).

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Disamping adanya masalah fenomena di atas masih ada perbedaan penelitian yang di lakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu : Penelitian yang dilakukan pariaribo (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian menurut mariastuti (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan.

Penelitian yang dilakukan Njoroje 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.

Penelitian yang dilakukan oleh penelitian Rokhilah dan Susetyo Darmanto (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun sebaliknya penelitian oleh Indri Tolo, Jantje L.sepang, Lucy O.H Dotuong (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari fenomena dan beberapa hasil peneliti yang berbeda maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUARDIAN PHARMATAMA”**.

B. Rumusan Masalah

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

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

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

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

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 kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja

b. Bagi Perusahaan

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

c. Bagi Pihaklain

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