

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, suatu organisasi tersebut harus mampu dikelola oleh sumber daya manusia yang baik dan sangat butuh pengelolaan yang serius. Dengan pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien maka diharapkan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi yang bergerak dibidang pendidikan dalam bisnis jasa di Indonesia yaitu STMIK Widuri didirikan pada tanggal 1 Oktober 1960 merupakan salah satu lembaga yang mempunyai sejarah berkembang dan falsafah tersendiri kemudian pada tahun 1972 menjadi Sekolah Tinggi Manajemen dan Inforastika (STMIK) Widuri dengan kurikulum dan sistem pendidikan baru pada tingkat sarjana.

AMIK Widuri dikembangkan menjadi Sekolah Tinggi Manajemen dan Informatika (STMIK) Widuri mengelola dan mengembangkan 2 Program Studi :

1. Teknik Informatika (Strata Satu)
2. Sistem Informasi (Strata Satu).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak.

Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis terhadap ide - ide baru perubahan.

Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin baik atau tidak, kerjasama karyawan dalam satu bagian maupun lain bagian, lalu komunikasi karyawan dengan atasan. Kinerja karyawan ini tidak hanya ada pada level *top manager* saja, tetapi harus ada pada *middle manager* dan para bawahan.

Berikut ini adalah hasil pra survey kinerja karyawan pada STMIK Widuri.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Indikator Kinerja Karyawan di STMIK Widuri

No	Pertanyaan	Hasil		
		Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	15 (75%)	5 (25%)	20
2.	Biarpun diganggu orang lain, saya tetap fokus melakukan pekerjaan saya	17 (85%)	3 (15%)	20
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	18 (90%)	2 (10%)	20
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	15 (75%)	5 (25%)	20
5.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas	9 (45%)	11 (55%)	20
JUMLAH		74 %	26%	

(sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan table 1.1 diatas, dapat dijelaskan bahawa hasil Pra Survey tentang variabel kinerja karyawan, yaitu pernyataan ke-1 terdapat 5 orang atau 25% responden menyatakan bahawa skill yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk pernyataan ke-2 terdapat 17 orang atau 85% responden menyatakan bahawa karyawan tetap fokus melakukan pekerjaannya walaupun diganggu orang lain. Pernyataan ke-3 terdapat 18 orang atau 90% responden menyatakan bahawa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Selanjutnya pernyataan ke-4 terdapat 5 orang atau 25% responden menyatakan bahawa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dan pada pernyataan ke-5 terdapat 11 orang atau 55% responden menyatakan bahawa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas. Dan dari jumlah pernyataan terdapat 26% responden yang menyatakan tidak setuju terhadap seluruh pernyataan indikator kinerja karyawan.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey maka dapat disimpulkan bahawa terdapat masalah atau fenomena kinerja karyawan STMIK Widuri, yang meliputi skill yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, masih terdapat karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan hasil kerja belum sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan, maka hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dengan adanya fenomena atau masalah kinerja karyawan pada STMIK Widuri, sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian.

Untuk mencapai tujuan tersebut, institusi, lembaga atau perusahaan ini harus menciptakan kinerja karyawan yang baik. Perusahaan perlu menilai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja bagi karyawan mempunyai pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan sehingga langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Perusahaan harus memperhatikan tempat karyawan tersebut bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Indikator Lingkungan Kerja di STMIK Widuri

No	Pertanyaan	Hasil		
		Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1.	Penerangan cahaya di ruang kerja sudah memadai	15 (75%)	5 (25%)	20
2.	Sirkulasi udara terasa nyaman saat beraktivitas	15 (75%)	5 (25%)	20
3.	Fasilitas yang ada sudah membuat pekerjaan saya menjadi lancar	10 (50%)	10 (50%)	20
4.	Terdapat kehangatan antar karyawan dengan atasan	16 (80%)	4 (20%)	20
5.	Keharmonisan antar rekan kerja	15 (75%)	5 (25%)	20
JUMLAH		71%	29%	

(sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan table 1.2 diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil Pra Survey tentang variabel lingkungan kerja, yaitu pernyataan ke-1 terdapat 5 orang atau 25% responden, menyatakan bahwa penerangan cahaya di ruang kerja belum memadai. Untuk pernyataan ke-2 terdapat 5 orang atau 25% responden menyatakan bahwa sirkulasi udara tidak terasa nyaman saat beraktivitas. Pernyataan ke-3 terdapat 10 orang atau 50% responden menyatakan bahwa fasilitas yang ada belum membuat pekerjaan menjadi lancar. Selanjutnya pernyataan ke-4 terdapat 16 orang atau 80% responden menyatakan bahwa terdapat kehangatan antar karyawan dengan atasan. Dan pada pernyataan ke-5 terdapat 5 orang atau 25% responden menyatakan bahwa tidak terdapat keharmonisan antar rekan kerja. Dan dari jumlah pernyataan terdapat 29% responden yang menyatakan tidak setuju terhadap seluruh pernyataan indikator lingkungan kerja.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena lingkungan kerja STMIK Widuri, yang meliputi penerangan cahaya di ruang kerja yang belum memadai, sirkulasi udara masih terasa tidak nyaman saat beraktivitas, serta fasilitas yang ada belum membuat pekerjaan menjadi lancar, dan masih terdapat hubungan yang tidak harmonis antar rekan kerja, maka hal ini dapat membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Dengan adanya fenomena atau masalah lingkungan kerja pada STMIK Widuri, sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian.

Selain lingkungan kerja terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan terutama dalam gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan mudah dalam melakukan pekerjaannya secara baik dan benar, sehingga dapat menjaga hubungan baik antara karyawan dengan atasan.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey Indikator Gaya Kepemimpinan di STMIK Widuri

No	Pertanyaan	Hasil		
		Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1.	Pimpinan saya selalu berkoordinasi dengan bawahan	15 (75%)	5 (25%)	20
2.	Pimpinan saya selalu memberikan tugas dengan jelas	15 (75%)	5 (25%)	20
3.	Pimpinan saya selalu memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan	16 (80%)	4 (20%)	20
4.	Pimpinan saya dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat	12 (60%)	8 (40%)	20
5.	Pimpinan saya selalu menerima saran dari anggotanya	17 (85%)	3 (15%)	20
JUMLAH		75%	25%	

(sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil Pra Survey tentang variabel gaya kepemimpinan, yaitu pernyataan ke-1 terdapat 5 orang atau 25% responden menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu berkoordinasi dengan bawahan. Untuk pernyataan ke-2 terdapat 5 orang atau 25% responden menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu memberikan tugas dengan jelas. Pernyataan ke-3 terdapat 16 orang atau 80% responden menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Selanjutnya pernyataan ke-4 terdapat 8 orang atau 40% responden menyatakan pimpinan belum bisa mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Dan pada pernyataan ke-5 terdapat 17 orang atau 85% responden menyatakan bahwa pimpinan selalu menerima saran dari anggotanya. Dan dari jumlah pernyataan terdapat 25% responden yang menyatakan tidak setuju terhadap seluruh pernyataan indikator gaya kepemimpinan.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena gaya kepemimpinan STMIK Widuri, yang meliputi pimpinan yang tidak selalu berkoordinasi dengan bawahannya, pimpinan yang tidak memberikan tugas dengan jelas, dan pimpinan belum bisa mengambil keputusan secara cepat dan tepat, maka dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya fenomena atau masalah mengenai gaya kepemimpinan pada STMIK Widuri, sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian.

Tidak hanya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

kompensasi, sehingga perusahaan harus memberikan kompensasi yang cukup terhadap karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hal ini dapat memberikan motivasi terhadap karyawan. Apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi baik berupa imbalan atau hadiah maka karyawan tidak merasa puas terhadap kerjanya karena tidak terpenuhinya kebutuhan minimal kehidupan karyawan.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Indikator Kompensasi di STMIK Widuri

No	Pertanyaan	Hasil		
		Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1.	Besarnya gaji yang anda terima sudah sesuai dengan banyaknya yang anda kerjakan	3 (15%)	17 (85%)	20
2.	Insentif yang diberikan institusi sudah sesuai	5 (25%)	15 (75%)	20
3.	Institusi mengadakan darmawisata untuk karyawan	17 (85%)	3 (15%)	20
4.	Apakah reward yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	6 (85%)	14 (70%)	20
5.	Tunjangan – tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan	4 (20%)	16 (80%)	20
	JUMLAH	35%	65%	

(sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil Pra Survey tentang variabel kompensasi, yaitu pernyataan ke-1 terdapat 17 orang atau 85% responden menyatakan bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan banyaknya pekerjaan. Untuk pernyataan ke-2 terdapat 15 orang atau 75% responden menyatakan bahwa insentif yang diberikan oleh institusi belum sesuai. Pernyataan ke-3 terdapat 17 orang atau 85% responden menyatakan bahwa institusi selalu

mengadakan darmawisata untuk karyawan. Selanjutnya pernyataan ke-4 menjelaskan bahwa terdapat 14 orang atau 70% responden menyatakan bahwa reward yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Dan pada pernyataan ke-5 terdapat 16 orang atau 80% responden menyatakan bahwa tunjangan – tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dan dari jumlah pernyataan terdapat 65% responden yang menyatakan tidak setuju terhadap seluruh pernyataan indikator kompensasi.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena pada STMIK Widuri mengenai gaji yang diterima belum sesuai dengan banyaknya pekerjaan, insentif dan reward yang diberikan oleh institusi belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan tunjangan yang diharapkan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka dengan kompensasi yang belum maksimal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Dengan adanya fenomena atau masalah mengenai kompensasi pada STMIK Widuri, sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian.

Berdasarkan fenomena masalah masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka penelitian selanjutnya masih diperlukan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STMIK WIDURI.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STMIK Widuri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STMIK Widuri?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STMIK Widuri?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STMIK Widuri?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada STMIK Widuri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada STMIK Widuri.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada STMIK Widuri.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada STMIK Widuri.

2. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi intitusi agar dapat memecahkan masalah dalam intitusi terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada STMIK Widuri sehingga nantinya mendapatkan kinerja ogranisasi secara optimal.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang permasalahan – permasalahan mengenai

manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang. Dan bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

