BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM adalah peran terpenting dalam suatu perusahaan dari pada elemen-elemen lain. Tanpa adanya SDM, sebuah instansi akan kesulitan berkembang dan bisnisnya sulit untuk berinovasi karena tidak ada yang mengelola sumber daya manusianya. Karena manusia mempunyai kemampuan terpadu atau interaksi antara daya pikir dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan secara tepat. Dengan demikian, perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi.

MSDM adalah upaya perusahaan untuk mengelola dan mengarahkan SDM dalam perusahaan agar dapat mencapai keberhasilan perusahaan dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, perusahaan harus mampu menciptakan penilaian kinerja dan pengembangan karir, untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal.

Pada PT XYZ merupakan perusahaan dalam bidang jasa distribusi pengiriman barang via darat laut maupun udara dan jasa warehousing atau pergudangan, untuk mencapai SDM yang efektif, para pemimpin mampu melakukan evaluasi Pengembangan Karir, Fasilitas, Asuransi, Gaya Kepemimpinan, Kenaikan Upah, Penyewaan kendaraan dan lain-lain.

Kinerja karyawan adalah nilai kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai olehnya berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Kinerja tersebut adalah faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam

mencapai tujuan. Dengan demikian, karyawan tetap perlu melakukan evaluasi agar memberikan yang terbaik. Sebab dengan berkurangnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, beban kerja, stress kerja, motivasi dan lain-lain. Dalam penelitian ini diambil 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : (1) Kompensasi (2) Kepemimpinan (3) Lingkungan Kerja.

Dari hal tersebut yang peneliti lakukan di PT XYZ mendapatkan data dan fakta bahwa dari tabel 1.1 dibawah ini menyatakan hasil penilaian kerja dari tahun 2019-2022 itu cendrung tidak stabil dan tidak maksimal sebagaimana dilihat dari tabel 1.1

Tabel 1. 1
Hasil Penilaian Kerja pada PT XYZ

Tahun	Nilai	Kategori
2019	74%	Baik
2020	86%	Baik
2021	69%	Kurang baik
2022	67%	Kurang baik

Sumber : PT. XYZ(2022).

Dari hasil penilaian kerja tabel 1.1 di tahun 2019 menyatakan nilai 74% dengan kategori baik, lalu terjadi kenaikan pada tahun 2020 menjadi 86% dengan kategori baik, lalu menurun yang signifikan pada tahun 2021 nilai kerja menjadi 69% dengan kategori kurang baik dan terjadi penurunan kembali sebanyak 2% di tahun 2022 dengan hasil kerja sebesar 67% dengan kategori kurang baik.

Faktor utama yang dimaksud mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Untuk menghasilkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien di perusahaan salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam mengubah perilaku dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, begitu banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa "kompensasi tidak lebih sekadar biaya yang harus diminimisasi". Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan persepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif.

Dari hasil pra survey kompensasi yang dilakukan dengan beberapa karyawan pada PT XYZ Jakarta, penulis menghasilkan data dengan tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Kompensasi pada PT. XYZ

Nama Inisial	Gaji yang diterima Kategori : A. <Rp. 3.800.000 B. Rp.3.800.000-Rp.4.500.000 C. >Rp. 4.500.000	Asuransi Kesehatan(BPJS Kesehatan, Allianz) disediakan perusahaan
A	B	Belum Tersedia
B	B	Belum Tersedia
C	C	Belum Tersedia
D	C	Belum Tersedia
E	B	Belum Tersedia
F	B	Belum Tersedia
G	A	Belum Tersedia
H	C	Belum Tersedia
I	B	Belum Tersedia
J	B	Belum Tersedia

Sumber : Hasil data pra survey kompensasi(2022).

Dari hasil pra survey kompensasi di PT XYZ dengan tabel 1.2, rata-rata karyawan pada tabel tersebut menunjukkan gaji yang diterima mereka di bawah UMR DKI Jakarta dan belum tersedia asuransi kesehatan. Lalu dari 1 sampai dengan 10 karyawan mendapatkan gaji pada kategori A yang berarti < Rp. 3.800.000. Selanjutnya 3 dari 10 karyawan menerima gaji pada kategori C dengan nominal > Rp. 4.900.000, lalu 6 dari 10 karyawan menerima gaji pada kategori B dengan nominal Rp. 3.800.000 – Rp. 4.500.000, sedangkan kisaran UMR DKI Jakarta sendiri seharusnya Rp. 4.900.000, hal ini mengindikasikan secara data bahwa, karyawan yang bekerja di PT. XYZ Jakarta lebih banyak mendapatkan gaji di bawah UMR.

Dari data tabel 1.2 menyatakan bahwa seluruh karyawan belum mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan seperti (BPJS Kesehatan dan Allianz).

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Dewi Suryani Harahap, 2019). Fungsi kepemimpinan itu pada pokoknya adalah menjalankan wewenang kepemimpinan, yaitu mengambil keputusan, mengawasi dan pertanggungjawaban semua tindakan. Pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari hal tersebut.

Dari hasil pra survey kepemimpinan dapat dilakukan dengan beberapa karyawan pada PT. XYZ Jakarta, penulis mendapatkan data dibawah ini :

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Kepemimpinan Pada PT. XYZ

Nama Karyawan(Inisial)	Arahan Pimpinan	Cara Mengambil Keputusan
A	Jelas	Bijaksana
B	Cukup Jelas	Kurang Bijaksana
C	Kurang Jelas	Bijaksana
D	Jelas	Cukup Bijaksana
E	Jelas	Bijaksana
F	Kurang Jelas	Cukup Bijaksana
G	Cukup Jelas	Bijaksana
H	Jelas	Bijaksana
I	Cukup Jelas	Cukup Bijaksana
J	Jelas	Cukup Bijaksana

Sumber : Hasil data pra survey Kepemimpinan (2022).

Dari hasil pra survey kepemimpinan di PT. XYZ pada tabel 1.3 diatas, sebanyak 10 responden telah mengisi kuesioner terkait arahan pimpinan dan cara mengambil keputusan. Berdasarkan pra survey terkait arahan pimpinan sebanyak 5 pegawai menyatakan arahan pimpinan jelas, 3 pegawai menyatakan cukup jelas dan 2 pegawai menyatakan kurang jelas dalam mengambil keputusan. Sedangkan terkait dengan cara mengambil keputusan sebanyak 5 pegawai menyatakan cara mengambil keputusan bijaksana, 4 pegawai menyatakan cukup bijaksana dan 1 pegawai menyatakan kurang bijaksana.

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 merupakan 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 survey lingkungan kerja yang dilakukan dengan beberapa karyawan pada PT. XYZ Jakarta.

Penulis menghasilkan data dengan tabel dibawah ini :

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

Nama(Inisial)	Bagaimana Lingkungan Kerja Anda		
	Kebersihan	**Penerangan**	**Temperatur**
A	Baik	Cukup Baik	Kurang
B	Kurang	Baik	Cukup Baik
C	Sangat Baik	Baik	Baik
D	Sangat Baik	Baik	Baik
E	Baik	Baik	Baik
F	Baik	Baik	Baik
G	Sangat Baik	Kurang	Cukup Baik
H	Sangat Baik	Cukup Baik	Sangat Baik
I	Kurang	Baik	Baik
J	Cukup Baik	Cukup Baik	Baik

Sumber : Hasil data pra survey Lingkungan Kerja (2022).

Berdasarkan data hasil pra survey Lingkungan Kerja pada tabel 1.4 sebanyak 10 responden telah mengisi kuesioner terkait kebersihan, penerangan dan temperatur. Berdasarkan pra survey terkait kebersihan 4 pegawai menyatakan kebersihan sangat baik, 3 pegawai menyatakan kebersihan baik, 1 pegawai menyatakan kebersihan cukup baik dan 2 pegawai menyatakan kebersihan kurang. Sedangkan terkait penerangan 6 pegawai menyatakan penerangan baik, 3 pegawai menyatakan penerangan cukup baik dan 1 pegawai menyatakan penerangan kurang. Sementara untuk temperatur ruangan 1 pegawai menyatakan temperatur

sangat baik, 6 pegawai menyatakan temperatur baik, 2 pegawai menyatakan temperatur cukup baik dan 1 pegawai menyatakan temperatur kurang.

Disamping adanya fenomena masalah dalam latar belakang masalah di atas, masih ada perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya sebagai berikut :

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ray Polakitan, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sevynica Rianda dan Alex Winarno (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salwa Kusumawati (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Nur Rahmah Andayani (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sevynica Rianda dan Alex Winarno (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Brenda U.C. Warongan, Lucky O.H. Dotulong dan Genita G. Lumintang (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta ?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta ?

C. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Peneliti

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. XYZ Jakarta.

a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta.
b. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta.
c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ada 2 (dua) kelompok kegunaan teoritis dan kegunaan praktis :

a. Manfaat Teoritis :

1) Bagi Penulis

Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen pada Universitas Satya Negara Indonesia.

2) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukkan bagi PT. XYZ Jakarta untuk membantu memecahkan masalah Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. XYZ Jakarta.

b. Manfaat Praktis :

1) Bagi Penulis

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan pada dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.