

# BAB I

## PENDAHULUAN

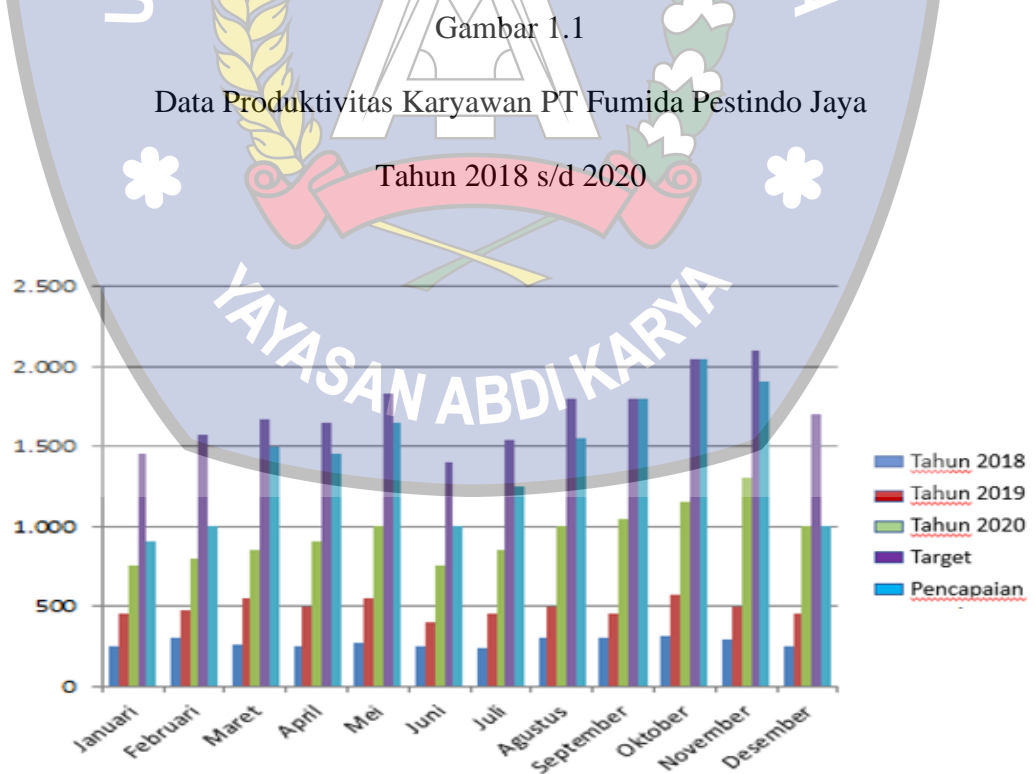
### A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan di era globalisasi suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, Perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki. Melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017:9), unsur *Man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *Man Power Management*.

Perusahaan PT Fumida Pestindo Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengendalian hama dan serangga seperti: semut, nyamuk, lalat, kecoa, kutu busuk, tikus laba-laba, rayap, dan hama pengganggu lainnya, adapun pangsa pasar PT Fumida Pestindo Jaya antara lain; hotel, perkantoran, *restaurant, supermarket, residential, apartement, industri* dan kawasan komersial lainnya yang terletak di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Bekasi, dan Tangerang. Dalam menjalankan aktivitasnya PT Fumida Pestindo Jaya merekrut tenaga-tenaga ahli yang sangat berpengalaman dibidangnya. Kontribusi kinerja karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal dalam diri

karyawan maupun eksternal, atau faktor lingkungan perusahaan seperti kompensasi yang diberikan pihak perusahaan, kepemimpinan yang masih belum maksimal dan lingkungan kerja di dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Kasmir (2016:182), dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Secara sederhana kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh HRD PT Fumida Pestindo Jaya, maka diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan pada tiga tahun terakhir.



Sumber: HRD PT Fumida Pestindo Jaya

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa masih rendahnya omzet untuk mencapai target perbulan, terlihat bahwa kinerja karyawan tidak menentu, setiap bulannya mengalami turun naik. Berdasarkan data produktivitas diatas, peneliti menduga adanya masalah dalam kinerja sehingga kinerja karyawan tidak maksimal. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan budaya organisasi. Namun di penelitian ini, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu kinerja karyawan menjadi optimal. Menurut Kasmir (2016:233), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di PT Fumida Pestindo Jaya, peneliti melakukan pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan kepada 55 orang karyawan di PT Fumida Pestindo Jaya cabang Jakarta, yang disajikan ke dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1

## Hasil Pra Survey Kompensasi

No	Pernyataan	Hasil		
		Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai standar upah dari pemerintah	25	30	55
2	Pemberian uang lembur atas kerja <i>overtime</i> sudah layak	15	40	55
3	Adanya <i>reward</i> atau bonus bagi karyawan yang rajin dan mencapai target	6	49	55
4	Adanya jenjang karir bagi setiap karyawan	4	51	55
5	Adanya perlindungan asuransi kecelakaan dalam bekerja dari perusahaan	3	52	55

Berdasarkan hasil pra survey kompensasi, untuk pernyataan yang pertama “Gaji yang diberikan sudah sesuai standar upah dari pemerintah” karyawan yang memilih “Setuju” ada 25 orang, sementara yang memilih “Tidak Setuju” lebih banyak, yaitu 30 orang dari jumlah sampel 55 orang. Berdasarkan pernyataan

tersebut, peneliti menduga, besaran gaji yang diberikan perusahaan belum memenuhi standar upah dari pemerintah. Untuk pernyataan kedua “Pemberian uang lembur atas kerja *overtime* sudah layak” karyawan yang memilih “Setuju” hanya 15 orang, sedangkan yang memilih “Tidak Setuju” berjumlah 40 orang dari jumlah sampel 55 orang. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menduga bahwa perusahaan membayarkan uang lembur kepada karyawannya dalam jumlah yang masih belum memadai dan tidak sebanding dengan pekerjaan yang diemban oleh karyawan.

Untuk pernyataan ketiga yaitu “Adanya *reward* atau bonus bagi karyawan yang rajin dan mencapai target”, karyawan yang memilih “Setuju” sangat sedikit, hanya berjumlah 6 orang, sedangkan yang memilih “Tidak Setuju” sangat banyak, yaitu berjumlah 49 orang dari jumlah sampel 55 orang. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menduga bahwa karyawan tidak memperoleh bonus atau *reward* atas prestasi kerja dan kedisiplinan yang telah dilakukan oleh karyawan. Untuk pernyataan keempat “Adanya jenjang karir bagi setiap karyawan”, karyawan yang memilih “Setuju” relatif lebih sedikit dari pernyataan sebelumnya, yaitu hanya berjumlah 4 orang. Sedangkan yang memilih “Tidak Setuju” relatif lebih banyak dari pernyataan sebelumnya, yaitu berjumlah 51 orang. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menduga bahwa belum adanya jenjang karir bagi karyawan yang telah memberikan loyalitas terhadap perusahaan.

Untuk pernyataan yang terakhir yaitu “Adanya perlindungan asuransi kecelakaan dalam bekerja dari perusahaan”, karyawan yang memilih “Setuju” berjumlah sangat sedikit, yaitu hanya 3 orang, sedangkan yang memilih “Tidak

Setuju” sangat banyak, yaitu berjumlah 52 orang dari jumlah sampel 55 orang. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menduga bahwa perusahaan tidak memberikan perlindungan asuransi kecelakaan dalam bekerja, dimana seharusnya hal ini sangat penting diberikan mengingat mayoritas karyawan di PT Fumida Pestindo Jaya adalah divisi teknisi yang pekerjaannya lebih banyak menimbulkan resiko kecelakaan kerja dibandingkan dengan divisi lainnya.

Berdasarkan hasil pra survey kompensasi secara menyeluruh, peneliti menduga bahwa pemberian kompensasi di PT Fumida Pestindo Jaya masih belum memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi karyawan, hal ini bisa dilihat dari lebih banyaknya karyawan yang memilih “Tidak Setuju” daripada yang memilih “Setuju” atas pernyataan yang diberikan.

Selain kompensasi, kepemimpinan dalam perusahaan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karakteristik seorang pimpinan meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan dan faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, Tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Menurut Wahyudi (2017:119), kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan di PT Fumida Pestindo Jaya, peneliti melakukan pra survey dengan

memberikan beberapa pernyataan kepada 55 orang karyawan di PT Fumida Pestindo Jaya cabang Jakarta, yang disajikan ke dalam Tabel 1.2.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Kepemimpinan

No	Pernyataan	Hasil		
		Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1	Adanya keharmonisan dan interaksi antara pimpinan dan karyawan	12	43	55
2	Pemimpin memperlakukan semua karyawan dengan sama dan adil	4	51	55
3	Pemimpin selalu terbuka dan memberi kesempatan kepada karyawannya untuk mengemukakan pendapatnya	7	48	55
4	Pemimpin bijaksana dalam mengambil keputusan dan memberikan solusi terhadap	20	35	55



	masalah yang ada di perusahaan			
5	Adanya kepercayaan dan pengawasan dari pimpinan kepada karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan	26	29	55

Berdasarkan hasil pra survey kepemimpinan di PT Fumida Pestindo Jaya, untuk pernyataan yang pertama yaitu “Adanya keharmonisan dan interaksi antara pimpinan dan karyawan”, karyawan yang memilih “Setuju” berjumlah 12 orang, sedangkan yang memilih “Tidak Setuju” berjumlah 43 orang dari jumlah sampel 55 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa kurangnya keharmonisan dan interaksi antara karyawan dan pimpinan di perusahaan. Pernyataan yang kedua yaitu “Pemimpin memperlakukan semua karyawan dengan sama dan adil”, karyawan yang memilih “Setuju” berjumlah 4 orang, sedangkan yang “Tidak Setuju” berjumlah 51 orang dari jumlah sampel 55 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan perlakuan yang adil dari pimpinan perusahaan.

Pernyataan yang ketiga yaitu “Pemimpin selalu terbuka dan memberi kesempatan kepada karyawannya untuk mengemukakan pendapatnya”, karyawan yang memilih “Setuju” berjumlah 7 orang, sedangkan yang memilih “Tidak Setuju” berjumlah 48 orang dari jumlah sampel 55 orang. Hal ini membuat peneliti



menduga bahwa pimpinan perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan pendapat dan cenderung membuat keputusan sendiri. Pernyataan yang keempat yaitu “Pemimpin bijaksana dalam mengambil keputusan dan memberikan solusi terhadap masalah yang ada di perusahaan”, karyawan yang memilih “Setuju” berjumlah 20 orang, sedangkan yang memilih “Tidak Setuju” berjumlah 35 orang dari jumlah sampel 55 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang timbul di perusahaan, pimpinan kurang bijaksana dalam memberikan keputusan dan solusi.

Pernyataan yang terakhir yaitu “Adanya kepercayaan dan pengawasan dari pimpinan kepada karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan”, karyawan yang memilih “Setuju” berjumlah 26 orang, sedangkan yang memilih “Tidak Setuju” berjumlah 29 orang dari jumlah sampel 55 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa kurangnya kepercayaan pimpinan perusahaan, dan kurangnya memberikan pengawasan dari pimpinan kepada karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil pra survey kepemimpinan secara menyeluruh, peneliti menduga bahwa kepemimpinan di PT Fumida Pestindo Jaya masih belum memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi karyawan, hal ini bisa dilihat dari lebih banyaknya karyawan yang memilih “Tidak Setuju” daripada yang memilih “Setuju” atas pernyataan yang diberikan.

Selain kompensasi dan kepemimpinan, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Menurut Kasmir (2016:192) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Untuk mengetahui bagaimana

lingkungan kerja di PT Fumida Pestindo Jaya, peneliti melakukan pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan kepada 55 orang karyawan di PT Fumida Pestindo Jaya cabang Jakarta, yang disajikan ke dalam Tabel 1.3.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Hasil		
		Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Sampel
1	Penerangan cahaya di ruang kerja sudah memadai	27	28	55
2	Ruang kerja yang luas dan dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai	20	35	55
3	Sirkulasi udara bagus dan terasa nyaman saat beraktivitas	27	28	55
4	Kebersihan selalu terjaga dan keamanan cukup memadai	21	34	55
5	Terjalin hubungan kerjasama yang harmonis antar semua divisi karyawan	12	43	55

Berdasarkan hasil pra survey lingkungan kerja pada karyawan, untuk pernyataan yang pertama “Penerangan cahaya di ruang kerja sudah memadai”, karyawan yang memilih “Setuju” berjumlah 27 orang, sedangkan yang memilih “Tidak Setuju” berjumlah 28 orang dari jumlah sampel 55 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa penerangan cahaya di ruang kerja perusahaan sudah cukup memadai, dilihat dari hasil survey yang selisih angkanya hanya satu angka. Pernyataan kedua yaitu “Ruang kerja yang luas dan dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai”, karyawan yang memilih “Setuju” berjumlah 20 orang, sementara yang memilih “Tidak Setuju” berjumlah 35 orang dari jumlah sampel 55 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa fasilitas di ruang kerja perusahaan masih ada yang belum memadai dan belum cukup untuk menunjang pekerjaan karyawan.

Pernyataan yang ketiga yaitu “Sirkulasi udara bagus dan terasa nyaman saat beraktivitas”, karyawan yang memilih “Setuju” berjumlah 27 orang, sementara yang memilih “Tidak Setuju” berjumlah 28 orang dari jumlah sampel 55 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa sirkulasi udara di perusahaan sudah cukup bagus dan dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan, dibuktikan dari hasil survey yang selisih satu angka atas pernyataan ini. Pernyataan yang keempat yaitu “Kebersihan selalu terjaga dan keamanan cukup memadai”, karyawan yang memilih “Setuju” berjumlah 21 orang, sedangkan yang memilih “Tidak Setuju” berjumlah 34 orang dari jumlah sampel 55 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa masih ada karyawan maupun orang disekitar perusahaan yang belum memiliki kesadaran atas pentingnya kebersihan pada lingkungan kerja.

Pernyataan yang terakhir yaitu “Terjalin hubungan kerjasama yang harmonis antar semua divisi karyawan”, karyawan yang memilih “Setuju” berjumlah 12 orang, sedangkan yang memilih “Tidak Setuju” berjumlah 43 orang dari jumlah sampel 55 orang. Dari semua pernyataan yang diberikan tentang lingkungan kerja, hanya pernyataan ini yang memberikan selisih hasil yang cukup signifikan, dimana karyawan yang memilih “Setuju” hanya berjumlah 12 orang, sementara yang memilih “Tidak Setuju” berjumlah 43 orang dari jumlah sampel 55 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa permasalahan utama di lingkungan kerja PT Fumida Pestindo Jaya adalah tentang hubungan dan interaksi semua divisi karyawan yang ada di PT Fumida Pestindo Jaya. Banyak karyawan yang menilai bahwa hubungan kerjasama antar divisi masih kurang terjalin secara harmonis.

Berdasarkan hasil pra survey lingkungan kerja secara menyeluruh, peneliti menduga bahwa lingkungan kerja di PT Fumida Pestindo Jaya masih belum memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi karyawan, hal ini bisa dilihat dari lebih banyaknya karyawan yang memilih “Tidak Setuju” daripada yang memilih “Setuju” atas pernyataan yang diberikan.

Berdasarkan fenomena dan kesimpulan dari hasil pra survey yang telah peneliti lakukan pada PT Fumida Pestindo Jaya, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fumida Pestindo Jaya”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu pemberian kompensasi terhadap karyawan masih kurang, seperti pemberian gaji yang masih belum memenuhi standar dari pemerintah, pemberian uang lembur yang masih belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan, kurangnya pemberian *reward* atau bonus bagi karyawan yang berprestasi dan dapat mencapai target, kurang jelasnya jenjang karir di perusahaan dan pemberian perlindungan asuransi kecelakaan dalam bekerja yang minim. Faktor kepemimpinan pada PT Fumida Pestindo Jaya juga menjadi salah satu penyebab masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kurangnya keharmonisan dan interaksi antara pimpinan dan karyawan, kurangnya rasa kepercayaan dan pengawasan dari pimpinan kepada karyawan dalam mengemban tugas yang diberikan, dan kurangnya kesempatan yang diberikan bagi karyawan dalam mengemukakan pendapat. Selain itu, lingkungan kerja di PT Fumida Pestindo Jaya juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti masih kurangnya fasilitas yang memadai bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, kurangnya kebersihan dan keamanan di perusahaan dan kurang

terjalannya hubungan kerjasama yang harmonis antar karyawan. Identifikasi masalah ini didukung oleh hasil pra survey yang dilakukan kepada 50 orang karyawan PT Fumida Pestindo Jaya, dimana dari setiap variabel menunjukkan hasil bahwa lebih banyak karyawan yang memilih tidak setuju daripada yang setuju terhadap masing-masing pernyataan yang diberikan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah hanya pada :

1. Penelitian membatasi penilaian kinerja karyawan di PT Fumida Pestindo Jaya.
2. Penelitian membatasi variabel kompensasi meliputi kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kompensasi finansial di PT Fumida Pestindo Jaya.
3. Penelitian membatasi variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja pada lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik di PT Fumida Pestindo Jaya.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya ?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya.



## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan lanjutan dari proses belajar mengajar dalam rangka mencoba menerapkan ilmu yang pernah penulis terima dengan keadaan yang ada dilapangan, sehingga penulis harapkan dengan penelitian ini dapat menjadi pengalaman praktis dan mengetahui sejauh mana kemampuan teoritis tersebut dapat diterapkan dalam praktek sehari-hari.

#### **b. Bagi Perguruan Tinggi**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para karyawannya sendiri.