

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di dalam persaingan bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan SDM yang baik dan berkualitas, sehingga perusahaan mampu bersaing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan serta mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Terdapat berbagai faktor untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen perusahaan harus memperhatikan juga faktor-faktor yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar SDM tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Perusahaan di tuntut untuk berkembang, dan yang menjadikan perusahaan berkembang adalah manusia yang melakukan semua tugas-tugas perusahaan baik sebagai pemimpin maupun anggota. Untuk mencapai tujuan, perusahaan memBan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Semua perusahaan harus siap mengikuti perkembangan yang ada untuk dapat bersaing dalam menyelesaikan setiap masalah yang muncul. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang aktif dan dominan di segala bidang perusahaan, karena tenaga kerja merupakan perencana, pelaku dan penentu terlaksananya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yakni salah satu faktor utama dalam mempengaruhi perkembangan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebaliknya semakin rendah prestasi kerja karyawan maka semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya..

PT. Korelasi Persada Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengamanan sistem informasi yang berfokus pada memberikan solusi dan layanan sistem keamanan informasi yang profesional. Didirikan bersama karyawan yang profesional dan berpengalaman dalam bidang sistem informasi, didirikan untuk melayani mitra korporat dalam perencanaan, pembangunan, dan pengoperasian solusi keamanan informasi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi bisnis.

Peneliti menemukan permasalahan kinerja karyawan saat menyebar pra kuesioner, dan disebar kepada karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia sebanyak 22 pra kuesioner dengan 5 pertanyaan, yang dapat terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1. 1**Pra Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**

NO	Kinerja Karyawan	YA	TIDAK
1	Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	10 ORANG	12 ORANG
2	Saya bertanggung jawab dalam bekerja.	20 ORANG	2 ORANG
3	Saya mampu bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan.	9 ORANG	13 ORANG
4	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	10 ORANG	12 ORANG
5	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	6 ORANG	16 ORANG

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. Korelasi Indonesia masih belum sesuai dengan standar perusahaan, hal ini dapat dilihat dari pertanyaan nomor 1 yaitu “Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.” dan hasil jawaban yang diterima adalah 12 menjawab tidak dan 10 menjawab ya, dapat disintesis bahwa kualitas hasil kerja yang diberikan belum sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu permasalahan lain terdapat pada pertanyaan nomor 3 yaitu “Saya mampu bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan.” dan hasil jawaban yang diterima adalah 13 menjawab tidak dan 9 menjawab ya, dapat disintesis bahwa kuantitas hasil kerja yang diberikan belum sesuai dengan target perusahaan.

Dari sisi kinerja, penulis menemukan kendala yang sesuai dengan indikator kinerja, antara lain kuantitas tenaga kerja yang dirasa masih belum mencukupi

untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan sebanding dengan waktu yang ditentukan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja yaitu ada beberapa tugas yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga akan menghambat kinerja pada PT. Korelasi Persada Indonesia, dan tanggung jawab tenaga kerja dalam bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya meliputi pelatihan, lingkungan kerja, kepribadian, motivasi, beban kerja, stress kerja, dan lainnya. Dalam penelitian ini diambil tiga faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: (1) Gaya Kepemimpinan (2) Kompensasi (3) Lingkungan Kerja.

Gaya kepemimpinan yakni suatu metode pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang diperlihatkan dalam bentuk pola perilaku atau kepribadian. Gaya tersebut sebagai pembeda dari pemimpin lainnya, gaya yang dimiliki tiap pemimpin dapat mempengaruhi karyawan maupun lingkungannya. Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmoni, namun apabila gaya seorang pemimpin tidak sesuai dengan harapan karyawan maka hal tersebut akan membuat buruknya hubungan dan suasana kerja di PT. Korelasi Persada Indonesia.

Peneliti menemukan permasalahan gaya kepemimpinan saat menyebar pra kuesioner, dan disebar kepada karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia sebanyak 22 pra kuesioner dengan 5 pertanyaan, yang dapat terlihat pada tabel 1.2

Tabel 1. 2

Pra Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	Gaya Kepemimpinan	YA	TIDAK
1	Pemimpin saya selalu melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan	8 ORANG	14 ORANG
2	Pemimpin saya selalu mengambil keputusan tanpa berdiskusi dengan karyawannya	15 ORANG	7 ORANG
3	Pemimpin saya selalu memberi solusi ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	13 ORANG	9 ORANG
4	Pemimpin saya selalu memaksakan kehendak saya	10 ORANG	12 ORANG
5	Pemimpin saya selalu mendengarkan kritik dan saran dari karyawannya	6 ORANG	16 ORANG

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan di PT. Korelasi Indonesia masih belum sesuai dengan harapan karyawannya, hal ini dapat dilihat dari pertanyaan nomor 1 yaitu “ Pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan” dan hasil jawaban yang diterima adalah 14 menjawab tidak dan 8 menjawab ya, lebih banyak karyawan yang merasa bahwa pemimpin tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu permasalahan lain terdapat pada pertanyaan nomor 5 yaitu “Pemimpin saya selalu mendengarkan kritik dan saran dari karyawannya” dan hasil jawaban yang diterima adalah 16 menjawab tidak dan 6 menjawab ya, lebih banyak karyawan merasa bahwa pemimpin tidak mendengarkan kritik dan saran dari karyawannya.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga teridentifikasi menjadi salah satu masalah yang terjadi di PT. Korelasi Persada Indonesia.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya. Adanya kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk melindungi sumber daya manusianya. Kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif lagi.

Peneliti menemukan permasalahan kompensasi saat menyebar prakuesioner, dan disebar kepada karyawan PT Korelasi Persada Indonesia sebanyak 22 prakuesioner dengan 5 pertanyaan, yang dapat terlihat pada tabel 1.3.

Tabel 1. 3
Pra Kuesioner Variabel Kompensasi

NO	KOMPENSASI	YA	TIDAK
1	Upah/gaji yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	8 ORANG	14 ORANG
2	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan	7 ORANG	15 ORANG
3	Saya akan mendapatkan bonus apabila saya dapat mencapai target perusahaan	15 ORANG	7 ORANG
4	Upah/gaji yang diberikan sesuai dengan ketentuan pemerintah (UMR)	18 ORANG	4 ORANG
5	Gaji yang diberikan cukup untuk kebutuhan saya sehari-hari	12 ORANG	10 ORANG

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kompensasi di PT. Korelasi Indonesia masih belum sesuai dengan harapan karyawannya, hal ini dapat dilihat dari pertanyaan nomor 1 yaitu “Upah/gaji yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan “ dan hasil jawaban yang diterima adalah 8 menjawab ya dan 14 menjawab tidak, lebih banyak karyawan yang merasa bahwa gaji yang diberikan tidak tepat waktu. dan pertanyaan nomor 2 yaitu “Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan”, dan hasil jawaban yang diterima adalah 7 menjawab ya dan 15 menjawab tidak dimana lebih banyak karyawan yang merasa tunjangan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan keinginan karyawannya.

Selain gaya kepemimpinan dan kompensasi, lingkungan kerja juga teridentifikasi masih menjadi masalah di PT. Korelasi Persada Indonesia, dalam suatu perusahaan lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang memiliki pengaruh utama dalam menentukan baik dan buruknya prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi sarana bagi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Apabila lingkungan kerja tidak memadai, maka dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan.

Peneliti menemukan permasalahan lingkungan kerja saat menyebar prakuesioner, dan disebar kepada karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia sebanyak 22 pra kuesioner dengan 5 pertanyaan, yang dapat terlihat pada tabel 1.4.

Tabel 1. 4

Pra Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

NO	Lingkungan Kerja	YA	TIDAK
1	Lingkungan ditempat saya bekerja bersih	18 ORANG	4 ORANG
2	Suhu udara di ruangan saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja	9 ORANG	13 ORANG
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain	12 ORANG	10 ORANG
4	Fasilitas kerja diruangan kerja cukup lengkap dan memadai	7 ORANG	15 ORANG
5	Penerangan di ruangan kerja saya cukup baik	8 ORANG	14 ORANG

Berdasarkan 1.4 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di PT. Korelasi Indonesia masih belum sesuai dengan harapan karyawannya, hal ini dapat dilihat dari pertanyaan nomor 2 yaitu “ Suhu diruangan kerja, membuat saya nyaman dalam bekerja” dan hasil jawaban yang diterima adalah 13 menjawab tidak, dan 9 menjawab ya, lebih banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dengan suhu di ruangan kerja. Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, suhu udara diruangan kerja PT. Korelasi Persada Indonesia kurang mendukung karyawan dalam bekerja, karena dalam beberapa ruangan tidak semua pengatur suhu udara (AC) berfungsi dengan baik. Selain itu permasalahan yang terdapat di PT Korelasi Persada Indonesia ada di dan pertanyaan nomor 5 yaitu “Penerangan diruangan kerja saya cukup baik”, dan hasil jawaban yang diterima adalah 14 menjawab tidak dan 8 menjawab ya, lebih banyak karyawan yang merasa penerangan

diruang kerja tidak cukup. Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, penerangan diruangan PT. Korelasi Persada Indonesia masih kurang memadai dikarenakan banyak lampu yang redup sehingga karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja.

Disamping adanya fenomena masalah diatas, masih terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan antara peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ivan Ardiansyah dan Winarningsih (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setiyono (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ivan Ardiansyah dan Winarningsih (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yulita Silvia Suawah, Maryam Mangantar, dan Bode Lumanauw (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ivan Ardiansyah dan Winarningsih (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masih adanya perbedaan dengan hasil penelitian sebelumnya maka penulis ingin membahas masalah tersebut dengan judul: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KORELASI PERSADA INDONESIA”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, yang nantinya akan menjadikan masukan bagi perusahaan agar dapat memecahkan suatu masalah

khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan saran dan pertimbangan bagi karyawan PT. Korelasi Persada Indonesia dalam menentukan langkah yang di ambil yang berkaitan langsung dengan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

