

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuan. Selain itu, sumber daya manusia juga berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam suatu perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan modal utama dalam keberhasilan suatu perusahaan serta hasil kerja yang memuaskan dihasilkan oleh karyawan yang memiliki kemampuan dibidangnya, bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara yang dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada setiap karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Tercapainya kinerja yang maksimal juga tidak bisa terlepas dari bimbingan atau arahan dari seorang pimpinan perusahaan. Menurut Sutrisno (2018: 123) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil

kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Yayasan Budi Indah Sejahtera menaungi dua perusahaan yaitu Klinik dan Apotek. Perusahaan klinik swasta bergerak dalam bidang jasa yang melayani pelayanan kesehatan dengan memiliki klinik 24 jam. Di Klinik ini terdapat fasilitas medis yang lebih kecil dibandingkan rumah sakit dan hanya melayani keluhan tertentu dan dikhususkan pada pelayanan kesehatan pasien rawat jalan. Keberadaan klinik di dalam masyarakat sangat penting karena klinik bisa memberikan fasilitas dan pelayanan kesehatan dengan kualitas yang hampir sama dengan rumah sakit, namun dengan biaya yang cukup terjangkau. Selain itu, kegiatan usaha apoteknya juga sangat menunjang kegiatan pelayanan jasa di klinik tersebut. Sehingga karyawan yang bekerja dibidang klinik maupun apotek sama-sama harus dapat bekerja secara optimal.

Fenomena yang peneliti lakukan di Yayasan Budi Indah Sejahtera berusaha meningkatkan kinerja dengan baik dengan cara melakukan pra survey yang dapat mempengaruhi Kinerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa pada Yayasan Budi Indah Sejahtera masih ada karyawan yang masih merasa kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang terdapat dalam pekerjaan. Selain itu, terdapat juga karyawan yang kurang dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan masih terdapat juga karyawan yang datang tidak tepat waktu.

Tabel 1.1
Hasil Kuisisioner Pra-Survey
Kinerja pada Yayasan Budi Indah Sejahtera

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.	28 (93%)	2 (7%)	30
2	Saya bertanggung jawab dengan hasil kerja saya.	27 (90%)	3 (10%)	30
3	Saya selalu menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi.	23 (77%)	7 (23%)	30
4	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan.	26 (87%)	4 (13%)	30
5	Saya selalu melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan selalu datang tepat waktu.	23 (77%)	7 (23%)	30
	Jumlah	127	23	150

Dalam suatu organisasi perlu adanya kepemimpinan, karena kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Untuk mencapai keberhasilan tersebut maka suatu organisasi sangat membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan serta kemampuan untuk mengelola dan menggerakkan sumber daya organisasi yang tersedia. Menurut Soetopo Hendiyat dan Soemanto Wasty, dalam Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. dkk (2017) kepemimpinan adalah perilaku yang ada pada diri seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungan dan berperan serta di dalamnya untuk mencapai tujuan hidupnya.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey
Kepemimpinan pada Yayasan Budi Indah Sejahtera

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Pimpinan selalu memberikan informasi baru pada karyawan.	23 (77%)	7 (23%)	30
2	Pimpinan memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas dengan jelas.	18 (60%)	12 (40%)	30
3	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan.	17 (57%)	13 (43%)	30
4	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya.	22 (73%)	8 (27%)	30
5	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku.	21 (70%)	9 (30%)	30
	Jumlah	101	49	150

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada Yayasan Budi Indah Sejahtera, pimpinan belum dapat memberikan instruksi kerja yang jelas dalam memberikan tugas kepada karyawannya. Selain itu, pimpinan juga belum dapat memberikan solusi jika bawahannya bertanya mengenai masalah yang terkait dalam pekerjaan.

Dalam suatu perusahaan perlu adanya pemberian kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu

mendapatkan perhatian yang lebih oleh perusahaan, karena pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Menurut Pasolong dalam Samsuddin (2018) kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang berarti Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Selain itu terdapat beberapa faktor sistem yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi fasilitas kerja, sistem kerja, kompensasi , infrastruktur dan proses organisasi dan kultur kinerja didalam perusahaan.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey
Kompensasi pada Yayasan Budi Indah Sejahtera

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	19 (63%)	11 (37%)	30
2	Pembayaran gaji yang diberikan selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.	20 (67%)	10 (33%)	30
3	Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	15 (50%)	15 (50%)	30
4	Gaji pokok tetap saya terima pada waktu liburan dan cuti.	24 (80%)	6 (20%)	30
5	Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai harapan.	20 (67%)	10 (33%)	30
	Jumlah	98	52	150

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pada Yayasan Budi Indah Sejahtera, pemberian gaji atau upah yang diterima belum sesuai harapan. Selain itu, pemberian insentif kepada karyawan juga belum diberikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan harapan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi. Menurut Nitisemito dalam Dr. Mahmudah Enny W. (2019) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey
Lingkungan Kerja pada Yayasan Budi Indah Sejahtera

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Tingkat kebersihan pada tempat kerja saya sudah sangat baik.	26 (87%)	4 (13%)	30
2	Kekeluargaan yang terjalin di dalam perusahaan antar sesama karyawan sangat baik.	25 (83%)	5 (17%)	30
3	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	25 (83%)	5 (17%)	30
4	Suasana tenang di tempat kerja memberikan kenyamanan pada saya selama berkerja.	26 (87%)	4 (13%)	30

5	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	23 (77%)	7 (23%)	30
	Jumlah	125	25	150

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pada Yayasan Budi Indah Sejahtera, ketersediaan fasilitas kerja belum cukup memadai untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Selain itu, kekeluargaan dan keamanan ditempat kerja juga belum tercipta dengan baik.

Disamping adanya fenomena masalah diatas, masih ada perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda-beda yaitu:

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Adi Arifai (2018) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Indra Marjaya, dkk (2019) mendapatkan hasil yang berbeda bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada pra survey yang telah dilakukan di Yayasan Budi Indah Sejahtera mendapatkan hasil masih terdapat pimpinan belum dapat memberikan instruksi kerja yang jelas dalam memberikan tugas kepada karyawannya. Dan pimpinan juga belum dapat memberikan solusi jika bawahannya bertanya mengenai masalah yang terkait dalam pekerjaan. Karena adanya perbedaan hasil, peneliti ingin meneliti kembali pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Steward V.Hoke, dkk (2018) mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh M. Fizardi Arismunandar, dkk (2020) mendapatkan hasil yang berbeda bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada pra survey yang telah dilakukan di Yayasan Budi Indah Sejahtera mendapatkan hasil pemberian gaji atau upah yang diterima karyawan belum sesuai harapan. Dan pemberian insentif kepada karyawan juga belum diberikan dengan baik oleh perusahaan. Karena adanya perbedaan hasil, peneliti ingin meneliti kembali pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuliyah Ahmad, dkk (2019) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) mendapatkan hasil yang berbeda bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada pra survey yang telah dilakukan di Yayasan Budi Indah Sejahtera mendapatkan hasil ketersediaan fasilitas kerja belum cukup memadai untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Dan kekeluargaan dan keamanan ditempat kerja juga belum tercipta dengan baik. Karena adanya perbedaan hasil, peneliti ingin meneliti kembali pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu memiliki hasil yang berbeda tentang Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Budi Indah Sejahtera.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Budi Indah Sejahtera?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Budi Indah Sejahtera?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Budi Indah Sejahtera?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Budi Indah Sejahtera?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan dan motivasi bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan menambah ilmu pengetahuan serta pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan mengetahui faktor-faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan referensi serupa dimasa yang akan datang

