

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu lembaga yang dibentuk dan dijalankan untuk menuptakan keuntungan dan berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di waktu yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk dapat menyediakan dan memproduksi suatu barang atau jasa yang dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksi, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi antara lain bahan baku, modal, dan manusia. Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi dan seluruh kegiatan perusahaan, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada peran dari sumber daya manusia di dalamnya.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasinya, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar dan Rosidah, 2003).

Suatu perusahaan yang tidak mengoperasikan perusahaannya dengan efektif dan efisien tidak mungkin dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya terus meningkatkan kinerjanya agar kemampuan yang dimilikinya terus meningkat karena memiliki pengaruh yang

cukup besar dan merupakan modal yang terpenting bagi perusahaan, baik perusahaan swasta, perusahaan negara, perusahaan asing, maupun wiraswasta (Gary, 2007).

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan yang baik, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja yang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Bangun, 2012:339). Pada era persaingan saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat memiliki pemimpin yang tangguh dan diharapkan mampu memberikan dorongan dan bimbingan kepada kelompok yang dipimpinnya serta dapat menjadi figur yang menarik sehingga kelompok yang dipimpin akan berbuat hal yang serupa. Pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan tidak datang begitu saja, tetapi harus tumbuh dalam pribadi

seseorang menurut bakat tertentu. Apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama prestasi suatu organisasi.

Menurut Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran pemimpin dalam perusahaan tersebut. Selain itu kepemimpinan merupakan kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila diperusahaan terdapat pemimpin yang baik, ramah, dan peduli akan kebutuhan karyawan maka kinerja kerja karyawan akan terpenuhi. Sebaliknya apabila diperusahaan tidak terdapat pemimpin yang baik dan ramah serta tidak mempunyai sikap kepedulian terhadap karyawan, maka dapat memungkinkan kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2009:860) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Selain kepemimpinan, pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memau semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya tunjangan-tunjangan dan asuransi yang memadai karyawan akan merasa betah dan nyaman terhadap pekerjaannya (Kasmir, 2016:233).

Menurut Rivai (2009:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak dengan kebutuhan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2009:762) yang mengungkapkan bahwa tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah untuk memenuhi kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kinerja karyawan juga semakin baik.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:190). Setiap organisasi atau perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan memuaskan, agar karyawan dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya. Kinerja menurut Safitri E (2013) pada dasarnya merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai pendapat dari Untari S (2014) mengungkapkan kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab kinerja diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu

karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan kepemimpinan yang baik, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

PT. Batik Arjuna Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan pakaian jadi dari tekstil. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Batik Arjuna Cemerlang diperlukan penerapan kepemimpinan yang baik yang dapat mengarahkan karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan maksimal, dibutuhkan adanya pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BATIK ARJUNA CEMERLANG”**.

B. PERUMUSAN MASALAH DAN BATASAN MASALAH

1. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Arjuna Cemerlang ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Arjuna Cemerlang ?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Arjuna Cemerlang ?

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Penelitian ini membatasi masalah penelitian pada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Arjuna Cemerlang.

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Arjuna Cemerlang.
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Arjuna Cemerlang.

- c. Mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Arjuna Cemerlang.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yang diharapkan penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat memberikan pemahaman dan wawasan mengenai kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

- b. Bagi PT. Batik Arjuna Cemerlang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi bacaan, dan menyajikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu karyawan.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, gap penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan tentang analisa data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan.