

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama. Manusia merupakan peran utama yang mendorong akan keberhasilan didalam sebuah perusahaan. Karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang baik agar tujuan-tujuan dari perusahaan dapat berjalan segaris lurus dari awal penetapan perusahaan. Hasibuan (2012) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan untuk melaksanakan suatu rencana yang terdapat didalam perusahaan yang ada untuk dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan salah satunya adalah kinerja para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi

apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Menurut Kartono (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan selain meningkatkan kinerja dalam karyawan, perusahaan juga membutuhkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan Badeni (2013) mengungkapkan bahwa peranan seorang pemimpin sangatlah penting didalam organisasi dan sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi dan apa yang dipimpinnya mengarah kepada tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Thoha (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan atau karyawan agar mau melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan tergantung pada kewibawaan dan bagaimana menciptakan semangat didalam diri setiap karyawan. Setiap karyawan memiliki karakteristik dan pemikiran yang berbeda. Untuk itu diperlukan penyesuaian bagi pemimpin dalam menyatukan apa yang menjadi pembeda antara pemimpin dengan karyawan, maupun sesama antara karyawan. Dalam hal ini sikap gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan dari seorang pemimpin. Menurut Nawawi (2014) pemimpin yang sukses dapat dikatakan berhasil

apabila pemimpin tersebut melahirkan gaya kepemimpinan yang dapat disukai oleh setiap karyawannya dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dikomunikasikan dengan baik dan bawahan dapat menerimanya serta menimbulkan gairah dalam bekerja. Sementara itu menurut Suwatno (2011) mengatakan gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya dapat menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap pemimpin, dalam hal ini akan timbul bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja pada diri karyawan serta berkurangnya semangat karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh pemimpin. Menurut Soekarso (2010) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari, ketrampilan, sifat, dan sikap yang sering digunakan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Yahya (2012) serta Fajrin dan Susilo (2018) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baiknya gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin dalam mengkomunikasikan segala bentuk kebijakan maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

Menurut Siagian (2014) mengatakan manfaat lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja dan produktifitas karyawan. Setiap organisasi baik dalam skala besar sampai skala kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Sutrisno

(2015) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Menurut Nazaya dan Suwarsi (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai meliputi fasilitas, tempat kerja, kebersihan, ketenangan,pencahayaan, dan juga termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman terhadap setiap karyawan dan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi malas dan menghasilkan kinerja rendah. Menurut Terry (2011) lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Suwondo dan Sutanto (2015) serta Siahaan dan Bahri (2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan penting untuk kenyamanan karyawan terjaga dan mendukung karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan dan memperhatikan kompensasi. Menurut Suparyadi (2014) kompensasi merupakan semua pendapatan baik yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada

karyawan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan. Pada dasarnya karyawan bekerja ialah untuk mendapatkan kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan dari perusahaan akan memberikan hubungan kerja sama yang sehat untuk kemajuan kinerja didalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mundakir dan Zainuri (2018) serta Nurcahyani dan Adnyani (2016) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Global Teltech Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi komunikasi yang dibentuk oleh sekelompok anak muda dengan pengembangan ide-ide kreatifitas yang dimiliki untuk memberikan manfaat bagi kebaikan bersama. PT. Global Teltech Indonesia menyediakan layanan efisiensi telepon, contac center, dan juga sebagai agen penyedia layanan jasa bagi perusahaan yang membutuhkan pusat kontak untuk mengoprasikan bisnis mereka dengan menggunakan teknologi modern dengan biaya yang sangat murah. PT. Global Teltech Indonesia selalu memprioritaskan kepuasan pelanggan dalam membangun kerja sama dengan perusahaan lainnya. Untuk itu PT. Global Teltech Indonesia selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan peneliti di perusahaan Global Teltech Indonesia, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Global Teltech Indonesia yang kompeten untuk mengetahui permasalahan yang ada didalam perusahaan yang berhubungan terhadap penelitian ini. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan hasil bahwa didalam perusahaan PT. Global Teltech Indonesia pemilik perusahaan masih mengambil segala bentuk kendali, kebijakan, serta keputusan yang ada didalam perusahaan. Kebijakan tersebut dapat dimaklumi karena pada dasarnya perusahaan tersebut berdiri atas keinginan dari pemilik perusahaan. Meskipun begitu perlu adanya penerapan gaya kepemimpinan agar terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan. dan segala bentuk kebijakan diharapkan dapat melibatkan karyawan.

Lingkungan kerja yang disediakan oleh PT. Global Teltech Indonesia didesain sedemikian rupa untuk memberikan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan. Seperti tersedianya fasilitas meja, kursi, keomputer, ac, serta alat-alat kantor lainnya. Berdasarkan pengamatan letak lokasi perusahaan Global teltech Indonesia masih dekat dengan jalan lintas, sehingga masih terdengarnya suara kebisingan yang diakibatkan lalu lalang kendaraan yang melintas.

Pemberian kompensasi di perusahaan Global Teltech Indonesia tentu saja berdasarkan persetujuan oleh pemilik perusahaan. Pemberian kompensai diperusahaan Global Teltech Indonesia diberikan berdasarkan UMK yang ada di Yogyakarta dan tidak adanya upah insentif. Pemberian kompensasi diukur

berdasarkan dengan penentuan segala tugas-tugas yang dikerjakan oleh karyawan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk malakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Teltech Indonesia”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar balakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Teltech Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Teltech Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karaywan pada PT. Global Teltech Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi secara sumultan terhadap kinerja kryawan pada PT. Global Teltech Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Global Teltech Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Global Teltech Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Global Teltech Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kompensasi, lingkungan kerja, kompensasi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Teltech Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta informasi kepada penelti lain yang memerlukan bahan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan evaluasi terhadap perusahaan PT. Global Teltech Indonesia untuk menyadari seberapa jauh perusahaan mensejahterakan karyawanya,

dengan adanya gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin, tersedianya fasilitas kenyamanan kerja, kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, serta penunjang lainnya yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan.