

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui kompensasi, gaya kepemimpinan dan juga lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan harapan karyawannya.

Semua pemberi kerja menginginkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Bagaimanapun, sistem kinerja yang efektif meningkatkan kemungkinan kinerja yang efektif akan terwujud. Sistem manajemen kerja menurut Mathis (2011:377) terdiri atas proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Sistem kinerja harus menyediakan informasi bagi karyawan mengenai kinerja mereka, menjelaskan apa yang diharapkan organisasi, kebutuhan-kebutuhan pengembangan, serta mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal. Bahkan karyawan yang mempunyai maksud baik sekalipun tidak selalu mengetahui apa yang diharapkan atau bagaimana meningkatkan kinerja mereka, yang menyebabkan jenis sistem manajemen kinerja dibutuhkan.

Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dari banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan untuk karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus (*insentif*), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi *financial* yaitu insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin, maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan target.

Dari hasil target yang lebih tinggi membuat karyawan mendapatkan insentif. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan gaji dan insentif yang mereka terima, karena dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Optimalisasi kinerja karyawan sebagai wujud kesungguhan dari pihak perusahaan supaya pendapatan perusahaan dapat meningkat.

Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik karyawan pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat karyawan merasa puas dan akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus serta tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan (Dessler, 2009 : 125).

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang.

Manusia seperti halnya semua makhluk hidup berinteraksi dengan lingkungan hidupnya serta mempengaruhi lingkungan hidupnya dan sebaliknya ia dipengaruhi oleh lingkungan hidupnya. Karena lingkungan yang memberikan kenyamanan kepada karyawan juga akan memberikan semangat pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Sehingga di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu.

Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus dapat menjadi panutan bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta,2010). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Suranta (2010) dan Tampubolon (2013) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan.

Tidak hanya berperan aktif memacu karyawannya, menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan. Selain itu seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan. Timbulnya sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat karyawan atau pegawai yang berada diperusahaan adalah suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja karyawan untuk jenjang selanjutnya. Karyawan yang memiliki dedikasi, komitmen, dan kompetensi yang tinggi adalah karyawan yang harus dimiliki dan dipertahankan oleh setiap organisasi. Motivasi setiap individu dalam bekerja sangat mempengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk memahami karakteristik setiap individu.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap karyawan yang perlu diciptakan dilingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga menghasilkan kerja yang optimal, secara spesifik pengaruhnya terhadap kerja yang kreatif.

Karyawan membutuhkan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya, rasa aman atas pekerjaannya, perasaan diperlukan oleh lingkungannya dan bentuk aktualisasi diri masing-masing. Apabila hal ini dipenuhi, kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Sementara itu, Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tergantung kepada bagaimana persepsi individu seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja sehingga bersifat subjektif bagi individu yang merasakannya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta salah satunya adalah dalam kompensasi, lingkungan kerja karyawan dan juga gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki dengan upah atau gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta gaya kepemimpinan yang cenderung kurang tegas.

Permasalahan lain yang timbul akibat kurang sesuainya dalam penempatan tenaga kerja atau karyawan diantaranya kebutuhan atau pemberian upah intensif yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuainya imbalan atau intensif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal. Penggantian pemimpin akhir-akhir ini juga mempengaruhi minat dan motivasi karyawan dalam bekerja sesuai target. Karyawan yang biasa dengan kebijakan lama dan sekarang harus menghadapi kebijakan baru dengan pemimpin yang baru pula, seorang karyawan perlu menyesuaikan diri lagi. Menurunnya minat dan motivasi karyawan tersebut menandakan bahwa kepuasan karyawan menurun. Hal tersebut membuat kinerja karyawan kurang maksimal.

Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian kompensasi, lingkungan kerja karyawan dan gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Sehingga kepuasan karyawan pun akan tercapai dan kinerja pun akan meningkat. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia Di PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta dengan judul: “Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta”.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini sebenarnya banyak hal yang dapat diangkat, namun penulis perlu membatasi masalah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Dalam hal ini, peneliti membahas seluruh karyawan PT.Wahan Sumber Baru Yogyakarta yang berjumlah 53 karyawan.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan pengaruh mana yang lebih dominan antara kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Wahana Sumber Baru Yogyakarta ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Wahana Sumber Baru Yogyakarta ?
3. Apakah gaya kepemimpinina berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Wahana Sumber Baru Yogyakarta ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Wahana Sumber Baru Yogyakarta ?

5. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta ?
6. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Wahana Sumber Baru Yogyakarta ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

5. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan antara kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Dalam penelitian ini, diharapkan bermanfaat bagi perusahaan karena perusahaan dapat mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga perusahaan dapat mengoreksi pemberian kompensasi supaya kinerja dan kepuasan karyawanpun semakin meningkat. Serta dapat membenahi lingkungan kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat. Dan juga perusahaan dapat mengoreksi gaya kepemimpinan supaya kinerja dan kepuasan karyawan dapat meningkat.

2. Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan mengenai dunia kerja.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak lain sebagai rujukan atau referensi dalam melakukan kajian terhadap kinerja karyawan terhadap pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja di suatu perusahaan. Serta diharapkan hasil penelitian ini dapat diterima di masyarakat.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian. Berisi landasan teori, hasil penelitian sebelumnya, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel penelitian, pengukuran variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, instrumen pengumpulan data, metode pengumpulan data, uji coba instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis jalur, uji efek mediasi, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Pada daftar pustaka ini berisi tentang sumber-sumber yang penulis gunakan untuk menulis penelitian, baik berupa literature dari internet, buku panduan, jurnal atau media lainnya.