

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin pesat menuntut setiap pelaku usaha untuk terus berinovasi dalam membuat suatu produk dan mendistribusikan produknya untuk mencapai kedudukan tertinggi dalam pasar (*market leader*). Perusahaan yang menjual produknya dengan menggunakan metode penjualan yang bisa menarik orang lain untuk membeli adalah perusahaan yang bisa dikatakan produktif. Semakin produktif sebuah perusahaan tentunya semakin banyak permasalahan yang akan dihadapi perusahaan tersebut untuk mempertahankan produktivitasnya karena perkembangan globalisasi yang semakin maju dan kebutuhan setiap orang yang makin bervariasi. Setiap perusahaan pasti membutuhkan manajemen yang berhubungan dengan usaha-usaha dengan harapan bisa mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Bukan hanya pada sektor swasta, dalam sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar bisa memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan optimal. Sukses atau tidaknya suatu organisasi ketika mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri saat menjalankan tugas mereka.

Kemampuan karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal merupakan sasaran penting dalam perusahaan karena akan mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Martoyo (2000) menjelaskan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi karyawan terus bertahan disuatu perusahaan atau organisasi, antara lain kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, sistem kompensasi, gaya seorang pemimpin dan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang membuat hubungan antara karyawan atau pun antara atasan dan bawahan menjadi semakin baik apabila perusahaan bisa mencerminkan kondisi yang kerja sama. Menurut Handoko (2013), yaitu kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan karyawan ketika melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam

organisasi atau perusahaan tersebut dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta pemberian kompensasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik sebaliknya peranan gaya kepemimpinan yang buruk dapat menimbulkan kinerja yang buruk bagi pegawai, terhadap suasana dan kondisi kerja sehingga menimbulkan ketidak maksimalan kerja. Dalam organisasi ada dua pihak yang saling terikat dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi & Rivai, 2009) dan menurut Kartono (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Peran pimpinan yang dominan itu terlihat jelas apalagi dikaitkan dengan kewajiban berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan terus berkembang, antara lain dengan kemajuan yang terjadi dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan begitu unsur pimpinan yang diinginkan memiliki kelebihan jika dibandingkan dengan para pekerja untuk menjawab tantangan peluang yang timbul. Pemimpin dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi menjadi perhatian yang penting dalam sebuah organisasi. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, pegawai akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan kerjanya. Setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

Berikut ini merupakan beberapa pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja merupakan segala hal dalam ruang lingkup pekerjaan dan yang mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Kinerja karyawan akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Kompensasi menurut Hasibuan (2013), merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi menurut Kasmir (2016), merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Sebaliknya bagi karyawan kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan 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, dan komisi. meningkatkan kinerja karyawan.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memengaruhi budaya organisasi

melalui aktifitas manajemen yang secara langsung ditujukan untuk memengaruhi determinan faktor dari budaya organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Nusantara sakti group pontianak. PT. Nusantara sakti group pontianak merupakan salah satu *deller* resmi motor honda di pontianak yang beralamat di Jl. Kh.A.Dahlan dengan kemampuan sumber daya manusia (SDM) sebanyak 51 orang, yang terdiri dari 7 orang *divisi accounting*, 10 orang *divisi finance*, 4 orang *divisi surve*, 10 orang divisi bengkel, 19 orang *divisi marketing* dan 1 orang adalah *branch manajer*. Adapaun jenis pelayanan yang ada di PT. Nusantara sakti group pontianak adalah penjualan motor honda secara cash maupun kredit serta pelayanan untuk servis motor.

PT. Nusantara sakti group pontianak terindikasi mengalami permasalahan dalam kinerja karyawannya. Dari hasil kinerja karyawan terjadi penurunan target serta banyaknya keluhan dari konsumen atas lambatnya proses transaksi di tempat. Penelitian terdahulu menjadi pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan penelitian terdahulu dan untuk menjadi perbandingan maupun gambaran yang bisa mendukung kegiatan penelitian ini. Berdasarkan penelitian dari Maya dan Victor (2015) yang ada di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang sama dengan Maya & Victor (2015) tentang Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah gaya kepemimpinan jika dilihat dari gaya kepemimpinan dari manajer di PT Nusantara Sakti Grup dalam membagi dan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian mereka masing masing. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dalam menyesuaikan dan menempatkan karyawannya sesuai dengan

keahlian karyawannya. Seperti misalnya menempatkan karyawan yang memiliki keahlian mesin di divisi bengkel. Jika seorang pemimpin telah menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan mereka maka dapat dikatakan pemimpin yang seperti itu telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan (Afandi, 2018). Masalah mengenai lingkungan kerja mungkin terlihat sepele bagi sebagian perusahaan dan tidak memperdulikan masalah tersebut, namun dampak yang dihasilkan sangat besar dan bisa menimbulkan masalah bagi perusahaan dan sampai saat ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah mengenai lingkungan kerja. Peneliti telah mengamati lingkungan kerja di PT Nusantara Sakti Grup hasil yang diperoleh setelah mengamati lingkungan sekitar kantor yaitu peneliti melihat kondisi lingkungan yang cukup padat karena masing-masing divisi memiliki ruangan yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan ruangan lain, tidak tersedianya pendingin udara yang tidak merata dan hanya menggunakan kipas angin. Sementara hubungan antara karyawan cukup baik karena adanya komunikasi antara karyawan yang saling bertegur sapa pada saat jam istirahat termasuk dengan atasan. Lingkungan PT Nusantara Sakti Grup pontianak terindikasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawannya di PT Nusantara Sakti Grup, meskipun ada karyawan yang bekerja diluar lapangan tetapi mereka tetap berada di lingkungan PT Nusantara Sakti Grup, sehingga seluruh karyawan di PT Nusantara Sakti Grup merasakan suasana lingkungan yang sama.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT Nusantara Sakti Grup pontianak lingkungan kerja masih cukup memperhatikan sehingga menciptakan ketidaknyamanan karyawan, harapanya PT Nusantara Sakti Grup mampu menciptakan lingkungan kerja baik suasana kerja maupun kondisi kerja yang menyenangkan sehingga karyawan merasa senang melakan pekerjaanya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi di PT Nusantara Sakti Grup terindikasi belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sehingga terlihat kesenjangan yang cukup mencolok. Kompensasi pada PT Nusantara Sakti Grup dipermasalahkan disini adalah kompensasi seperti

insentif yang berupa jasa BPJS dan jasa umum. Jasa BPJS dan jasa umum yang diberikan PT Nusantara Sakti Grup kepada karyawannya dirasa belum sesuai. Adanya kesenjangan kompensasi disini antara atasan dan bawahan. Atasan mendapatkan kompensasi seperti intensif Jasa BPJS dan Jasa umum sedangkan karyawan biasa tidak, padahal karyawan yang berhadapan langsung dengan konsumen dan juga memiliki resiko dalam bekerja.

Berdasarkan kesenjangan yang terjadi di PT Nusantara Sakti Grup mengenai kompensasi diharapkan PT Nusantara Sakti Grup mampu memberikan kompensasi yang adil dan menyeluruh bagi setiap karyawannya sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawannya dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan yang akan diteliti pada PT.Nusantara Sakti Grup digabung tanpa membedakan divisi masing-masing dari penjelasan diatas maka variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi disini dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Nusantara Sakti Grup.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nusantara Sakti Group Pontianak”**.

1.2. Perumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di simpikan rumusan masalah maka dapat penulis simpulkan masalah pada penelitian ini adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman yang ada pada lingkungan kerja PT.Nusantara Sakti Group yang mengharuskan adanya perubahan yang cukup pada lingkungan PT.Nusantara Sakti Group guna menciptakan lingkungan yang nyaman bagi kaeyawan serta terdapatnya kesenjangan kompensasi antara atasan dan bawahan yang diharapkan adanya perubahan yang cukup signifikan terutama karyawanyang berhadapan langsung dengan karyawan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Nusantara Sakti Group antara lain Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Sakti Group Pontianak.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Sakti Group Pontianak.
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Sakti Group Pontianak.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka dirumuskan maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan umum dileksanakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Sakti Group Pontianak.

1.3.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Sakti Group Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Sakti Group Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Sakti Group Pontianak.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengayaankajian ilmiah dalam ilmu manajemen khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perspektif perilaku karyawan yang terkait pada Gaya Kepemimpinan,

Lingkungan kerja, kompensasi dan Kinerja Karyawan.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi pihak PT.Nusantara Sakti Group Pontianak dalam merumuskan dan menerapkan strategi untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan, melalui upaya peningkatan Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mampuberdampak pada kinerja karyawan.