

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud tidak lain adalah karyawan, dimana karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktifitas perusahaan. Perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu suatu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi tersebut. Keberhasilan dalam proses operasional organisasi tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (2013) menjelaskan bahwa kinerja karyawan

adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Lebih lanjut Robbins (2013) menyebutkan penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Kinerja karyawan atau perawat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2013) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Penetapan tujuan kinerja berguna untuk menyusun sasaran yang dituju dan tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Boone dan Kurtz (2012) menyatakan evaluasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan membandingkan antara hasil aktual dengan hasil yang diinginkan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bisa bertahan (*sustainable*) dalam suatu persaingan yang semakin ketat. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Setiap organisasi dipastikan memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, yang anatara lain adanya kehadiran, seluruh karyawan

diwajibkan hadir sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh masing-masing perusahaan.

Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi, karena lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam sebuah organisasi, termasuk organisasi lembaga dimana lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan dan peningkatan kinerja karyawan. Nitisemito (2011), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Robbins (2011) : “Karyawan menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerja yang tidak berbahaya atau merepotkan, keberadaan temperatur, cahaya, keributan dan faktor - faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi”. Pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang kongkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang, dikemukakan oleh Juwono (2015) dan didukung Sarwoto (2011) dimana menurutnya lingkungan kerja itu adalah suasana yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas yang dibebankan disuatu tempat tertentu.

Dari pendapat ahli tersebut, maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah merupakan keadaan fisik dan non fisik disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang meliputi penerangan, music, sirkulasi udara, kebisingan *lay out* dan sebagainya dimana keberadaannya dapat mengurangi kejenuhan dan

kelelahan dari karyawan serta berpengaruh terhadap tugas dan aktifitas yang dibebankan.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mengarahkan anggota-anggotanya dalam menjalankan organisasi agar mencapai tujuan yang diharapkan. Pemimpin tidak akan mampu mengendalikan para anggota – anggotanya kalau dia tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Hasibuan (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu *interpersonal influence* yang dijalankan dalam suatu situasi dan diarahkan merlalui proses komunikasi kepada pencapaian suatu tujuan atau tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, kearah pencapaian tujuan. Kemampuan orang lain ini mempunyai maksud yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, tujuan dari kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain, dalam hal ini karyawan atau bawahan untuk mencapai misi perusahaan. Pemimpin dituntut untuk menciptakan hubungan personal dengan orang lain daripada kebutuhannya sendiri dan harus berani menerima kegagalan. Setiap pemimpin harus menyadari bahwa untuk menciptakan hubungan manusiawi yang efektif, maka seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan memperlakukan orang lain sebagai subyek bukan obyek. Tugas utama dari seorang pemimpin adalah mengambil keputusan. Segala sesuatu yang terjadi dalam suatu perusahaan sebaiknya diputuskan dengan baik, bukan karena secara kebetulan terjadi atau kondisional. Semakin tinggi kedudukan seorang pemimpin dalam perusahaan maka semakin besar bobot dari keputusan yang diambilnya.

Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan

dan kedalaman lahan bahasanya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Tanpa kepemimpinan yang efektif sesuatu perusahaan tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Kepemimpinan seharusnya dipersepsi sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi untuk mengeruk keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai sesuatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinatif faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan berperan untuk mensesuaikan kepentingan antar berbagai pihak. Hakekat kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi. Kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk berprakarsa dan bertindak dalam rangka mencari alternatif solusi dari problema yang dihadapi bersama melalui pola tertentu. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi individu atau suatu kelompok dalam hubungannya dengan bidang tugas tertentu.

Kompensasi menurut Panggabean (2013), dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya Saydam (2013) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

Mengingat pentingnya lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan maka penulis mempersiapkan Skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Kantor Pusat Surabaya**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dan agar penelitian ini lebih fokus dan terarah maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Kantor Pusat Surabaya?
2. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Kantor Pusat Surabaya?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Kantor Pusat Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Kantor Pusat Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Kantor Pusat Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Kantor Pusat Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Kantor Pusat Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Kantor Pusat Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak tertentu yaitu manfaat bagi dunia / kalangan akademis dan manfaat bagi dunia / kalangan praktisi terutama kepada manajemen PT. Lotus Indah Textile Industries Kantor Pusat Surabaya. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti mampu mengaplikasikan teori yang didapat dari perkuliahan.
2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai salah satu pemikiran terkait dengan dinamika perkembangan Perguruan Tinggi.

3. Bagi manajemen PT. Lotus Indah Textile Industries Kantor Pusat Surabaya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat dari sisi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.
4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan.