

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas dari MSDM sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia menjadi pekerja yang baik dan puas akan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Manusia merupakan unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peranan manusia mustahil suatu organisasi akan berjalan dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Wibowo (2007). Perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan yang diharapkan, bekerja secara baik, disiplin, inovatif, serta mampu menerapkan apa yang diinginkan perusahaan sehingga akan tercapai tujuan daripada perusahaan itu sendiri. Sebab dalam dunia usaha karyawanlah yang berperan paling besar dalam memajukan suatu badan usaha atau perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi setiap perusahaan, salah satunya adalah bagaimana cara membentuk dan mempertahankan karyawan yang

berprestasi, karena mempertahankan karyawan itu lebih sulit dari pada harus mencari karyawan baru.

Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Perusahaan yang benar-benar memperhatikan kinerja karyawannya dapat dilihat dengan bagaimana kerja karyawan itu sendiri, seperti karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja serta selalu termotivasi untuk bekerja secara giat. Salah satu cara agar karyawan dapat bekerja secara maksimal adalah dengan memperhatikan karyawan itu sendiri. Disini kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Menurut Robbins (2010:27) gaya kepemimpinan transaksional adalah Pemimpin yang memandu atau memotivasi dalam arah dan tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tujuan tugas. Pengaruh kepemimpinan sangatlah besar terhadap suatu kinerja karyawan, mengingat karyawan sendiri dapat bekerja dengan baik apabila kepemimpinan yang diterapkan perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Ciri-ciri pemimpin yang baik menurut Kartono (2011) seorang pemimpin yang baik itu mampu memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa pengikutnya pada sasaran yang dituju.

Agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai berupa *finansial maupun non finansial* dan harus dihitung sesuai dengan pengorbanan yang diberikan karyawan terhadap

perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Kompensasi mempunyai peranan penting bagi karyawan, sebab kompensasi merupakan salah satu wujud bahwa perusahaan benar-benar memberikan kesejahteraan terhadap para karyawannya. Kompensasi yang baik haruslah mampu memberikan kenyamanan yang baik bagi karyawannya, apakah karyawan itu akan tetap loyal terhadap perusahaan atau malah memberikan dampak buruk kepada karyawan sehingga karyawan tidak segan untuk bergabung dengan perusahaan yang lain.

Selain dari kompensasi itu sendiri kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang baik pasti akan memberikan kenyamanan bekerja bagi karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama teman kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apa bila karyawan mampu bekerja secara baik aman dan nyaman.

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT Buana Karya Surya Pratama Divisi SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) dimana pada

bidang usaha ini PT Buana Karya Surya Pratama sangat menginginkan karyawannya agar bekerja secara profesional dan diharapkan agar karyawan mampu memberikan loyalitasnya terhadap perusahaan. Untuk itulah agar kinerja karyawannya sesuai dengan yang diharapkan maka perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu berdasarkan pernyataan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA KARYA SURYA PRATAMA PONOROGO DIVISI SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum)**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Karya Surya Pratama Divisi SPBU?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Karya Surya Pratama Divisi SPBU ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Karya Surya Pratama Divisi SPBU ?
4. Apakah kompensasi merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan ?

5. Apakah variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

### 1.4 Manfaat Penelitian :

#### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada PT Buana Karya Surya Pratama dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

#### 2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan kompensasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi, wacana, serta pengetahuan untuk menambah wawasan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### 1.1 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui penulisan ini maka secara singkat akan disusun dengan 5 bab, yang terdiri dari :

Bab satu yaitu pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab dua yaitu menjelaskan tentang landasan teori yang menjelaskan tentang Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja, keterkaitan antar variabel, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis

Bab tiga yaitu metode penelitian menjelaskan tentang populasi dan sampel, variabel yang digunakan, sumber data, metode pengumpulan data, uji instrumen, validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multi kolonieritas,

Bab empat yaitu hasil penelitian menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, visi misi perusahaan, bidang usaha, lokasi usaha, struktur organisasi, personalia, pembahasan, analisis data, serta hasil-hasil yang didapat.

Bab lima yaitu berisi tentang kesimpulan, saran, keterbatasan, dari penelitian ini dan gambaran untuk penelitian berikutnya.