

Bab 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Menurut Ricky W. Griffin (2003:414) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagus tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Dalam upaya menunjang keberhasilan tersebut, perusahaan harus mampu memberikan dampak yang baik terhadap sumber daya manusia yang ada agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam sebuah jurnal Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si., [kinerja karyawan](#) merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap

karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak mengendur demi kelancaran bisnis perusahaan. Faktor tersebut di antaranya adalah sikap disiplin, motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

PT Property Era One merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan konsultasi property yang terbaik, terpecaya dan telah berkiprah dalam memberikan nilai tambah bagi bisnis property selama lebih dari satu dekade, yang berada di Jl. Bromo No.43, Oro-oro Dowo, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119 merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang property. Perusahaan ini memiliki aktivitas usaha yaitu menjual dan menawarkan produk-produk yang dihasilkan oleh PT Era One Property seperti sewa rumah, apartemen dan penjualan rumah yang dimana suatu aktivitas seseorang melakukan investasi pada satu rumah atau lebih. Untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat di bidang Property, maka dari situlah menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang semakin lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2010:45), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Sehingga kualitas kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, fasilitas yang diberikan perusahaan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan. Namun Gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki peranan penting atau merupakan faktor utama bagi perusahaan untuk meningkatkan suatu kinerja karyawannya. Gaya Kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya dimana merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Dalam sebuah jurnal C.R Sansandaru (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana para manajer berperilaku dan melaksanakan wewenangnya.

Kompensasi adalah faktor yang memiliki pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan karena besar kompensasi yang diberikan harus mencukupi kebutuhan hidup karyawan dan besarnya disesuaikan dengan beban pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat dirasakan setiap hari oleh para karyawan yang ada. Dalam sebuah jurnal Aris Susetyo (2017) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan.

Pembentukan Lingkungan kerja yang baik juga dapat diyakini untuk membantu peningkatan kualitas kinerja setiap individu. Dalam sebuah jurnal Nami Puspita (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan bagi karyawannya akan membuat karyawan tersebut nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya pun meningkat.

Dari jabaran yang telah dikemukakan terdahulu, menjadi dasar kuat bagi peneliti untuk menganalisis lebih jauh tentang signifikansi antara kinerja karyawan yang sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja di perusahaan property dalam hal ini "Era One Property". Sehingga peneliti mengambil judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" (Studi pada PT. Era One Property)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mempunyai rumusan masalah sebagai berikut:

- A. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- B. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- C. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- A. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- B. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- C. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Manfaat Praktis :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan kinerja karyawan apabila dilihat dari aspek gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

2. Bagi Penulis

Selama proses penulisan berlangsung dapat menjadi sarana bagi penulis untuk menyalurkan ilmu yang selama ini didapatkan selama masa kuliah kedalam praktik nyata. Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan bagi penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan dan bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan menjadi tambahan koleksi

oleh pihak perpustakaan Universitas STIE Malangkecwara dalam bidang sumber daya manusia.