

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam aspek kehidupan keberadaan sumber daya manusia merupakan hal utama untuk mencapai cita-cita perusahaan. Perusahaan tidak mampu berdiri dan beroperasi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten. Karyawan merupakan bagian penting karena mengendalikan modal, sumber daya alam, teknologi, keuangan dan lainnya. Apabila perusahaan memiliki komoditas yang melimpah didukung dengan modal yang besar namun tidak memiliki manusia untuk mengelolanya maka semua itu tidak ada artinya.

Karyawan yang baik merupakan karyawan yang mampu menyelesaikan beban pekerjaannya dengan gigih serta memiliki kemampuan yang dapat diandalkan oleh perusahaan. Perusahaan tidak hanya memiliki pengharapan terhadap karyawan yang dapat terampil dan kompeten namun juga harus memiliki keinginan untuk memperoleh hasil yang terbaik. Perusahaan memerlukan karyawan yang profesional di bidangnya, karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang memiliki kualitas dalam menjalankan kewajiban bekerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga konsumen juga merasa puas dan tidak mengeluh. Dalam menunjang kesuksesan kinerja seseorang di perusahaan, memiliki lingkungan kerja yang sehat dan aman sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas operasional perusahaan. Lingkungan kerja memiliki artian

sebagai segala sesuatu yang berada di sekitarnya seorang pekerja dimana hal-hal tersebut dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan seperti fasilitas yang memadai, teman kerja yang kooperatif, dan suasana yang nyaman terbukti dalam mempercepat pekerjaan terselesaikan (Ginting, Wijaya Hutagalung, & Fitri Marcelina Pakpahan, 2020:55). Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Selain lingkungan kerja yang baik faktor internal yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Aspek ini penting dalam sebuah badan usaha, pemberian kompensasi tidak hanya sekedar pemberian upah saja sebagai kompensasi langsung namun kompensasi tidak langsung juga demi sebuah keseimbangan. Kompensasi merupakan suatu bentuk dalam balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya baik itu berupa finansial atau non finansial yang diberikan dengan adil dan layak atas jasa dalam mencapai tujuan perusahaan (Butarbutar, Julyanthry, & Vanny Nainggolan, 2020:135).

Suatu pencapaian perusahaan akan tercapai dan berhasil dengan pemanfaatan secara optimal semua aspek yang dimiliki. Oleh karena itu salah satu tuntutan yang dapat dilakukan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan di bawah kepemimpinan yang baik dan dapat dijadikan penyemangat karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam mempengaruhi dan mengelola orang lain agar mau bekerja sama untuk dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi. Suatu keberhasilan organisasi dapat dilihat bagaimana seorang pemimpin dapat

memimpin organisasinya, bahkan kemajuan dan kemunduran organisasi sering diidentikkan dengan perilaku dari kepemimpinan dan pimpinannya (Prayudi, 2022:18).

Sebagaimana kinerja karyawan akan terlihat nyata peningkatannya ketika memiliki lingkungan kerja yang produktif dengan pemberian kompensasi yang adil serta berada di bawah kepemimpinan yang bijaksana. Kinerja karyawan merupakan sekelompok orang yang berada di suatu organisasi yang memiliki peran dan wewenangnya dalam menyelesaikan beban pekerjaan, suatu kinerja dapat dikatakan berhasil apabila kewajiban dan tugas dapat diselesaikan dengan baik secara efektif (Dwi Stiawan, Huzdafidah, & Teguh Widayanto, 2023:742).

Hal ini juga terjadi pada PT Datam Jaya Abadi dimana kinerja karyawan mengalami penurunan. PT Datam Jaya Abadi merupakan salah satu industri di Kota Batam yang bergerak di bidang permesinan presisi komponen logam dan plastik sejak tahun 2015. Perusahaan tersebut menyediakan pembuatan *punch, die, die set, jig, & fixtures*, perkakas untuk operasi samping, dan alat cetakan untuk *out tool & die*. PT Datam Jaya Abadi berlokasi di Komplek Central legenda Point Blok E2 No 12 kawasan Batam Centre Kota Batam. PT Datam Jaya Abadi memiliki karyawan sebanyak 122 orang yang berstatus sebagai karyawan tetap. Berikut ini adalah data pencapaian kinerja karyawan di PT Datam Jaya Abadi, yaitu :

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kerja Karyawan PT Datam Jaya Abadi

Rentang Nilai (%)	Deskripsi
1 - 20	Sangat Kurang
21 - 40	Kurang
41 - 60	Cukup
61 - 80	Baik
81 - 100	Baik Sekali

Sumber : PT Datam Jaya Abadi

PT Datam Jaya Abadi memiliki standar penilaian terhadap kinerja karyawannya. PT Datam Jaya Abadi memiliki target untuk bisa berada di rentang nilai 81-100 persen dimana dapat menunjukkan performa yang sangat baik. Namun realitanya pada tahun 2019-2023 mengalami penurunan kinerja karyawan. Terutama pada tahun 2019 dimana Covid-19 melanda yang juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Datam Jaya Abadi Tahun 2019-2023

Rentang Nilai (%)	Deskripsi	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
		Jumlah Karyawan				
1 - 20	Sangat Kurang	10	8	4	1	3
21 - 40	Kurang	15	9	1	3	2
41 - 60	Cukup	65	25	4	8	20
61 - 80	Baik	22	65	88	95	87
81 - 100	Baik Sekali	10	15	17	15	10
Total Karyawan		122 Orang				

Sumber : PT Datam Jaya Abadi

Berdasarkan tabel 1.2 penilaian kinerja karyawan PT Datam Jaya Abadi pada tahun 2019-2023 dapat disimpulkan bahwa selama periode 5 tahun tersebut mengalami kenaikan dan penurunan kinerja karyawan secara signifikan. Pada tahun 2019 kinerja karyawan berada pada titik terendah jika dilihat dari standar penilaian kinerja karyawan dikarenakan pada tahun tersebut sedang dilanda Covid-19 sehingga produktifitas perusahaan tidak berjalan dengan lancar, sedangkan pada tahun 2022 kinerja karyawan berada pada posisi yang baik.

Salah satu hal yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan adalah suasana atau lingkungan kerja yang tidak nyaman. Karyawan PT Datam Jaya Abadi tidak memberikan sumber daya atau fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan mereka, keadaan kantor yang tidak teratur, ruang kerja yang kurang

memadai untuk menampung semua karyawannya dan terjadi kompetisi antar karyawan yang tidak sehat. Pembagian kompensasi juga menjadi faktor lain mengapa kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan. Pembagian beban kerja yang pada serta menguras waktu dan tenaga. Jerih payah yang dikeluarkan tidak seimbang dengan apa yang diterima karyawan.

Berada di bawah kepemimpinan yang buruk dan otoriter, penyampaian komunikasi yang tidak lancar. Diperlukannya ketegasan dan kemampuan dalam memimpin yang baik sehingga visi dan misi perusahaan dapat dijalankan. Pimpinan yang tidak mampu dalam memberikan arahan dan melakukan pembagian kerja yang tidak adil kepada bawahannya. Aspek-aspek tersebut yang menjadi alasan penurunan kinerja karyawan PT Datam jaya Abadi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Datam Jaya Abadi”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari gejala yang telah disampaikan tersebut yang menjadi dasar bagi peneliti melakukan penelitian dengan identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan kerja yang tidak harmonis karena sesama karyawan tidak memiliki hubungan yang baik.
2. Kompetisi kerja sesama pekerja yang tidak sehat yang menimbulkan ketidaknyaman dalam bekerja.

3. Fasilitas dan sumber daya tidak memadai dan terpenuhi sebagai pendukung penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
4. Pembagian kompensasi yang tidak adil dikarenakan adanya pilih kasih dari pemimpin dengan karyawan lainnya.
5. Beban kerja yang padat dan melelahkan karyawan sehingga pekerjaan sering tertunda.
6. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan tidak mampu dalam mengelola bawahannya sehingga penyelesaian pekerjaan tidak ada arahan yang jelas dan pemimpin tidak menerima saran yang diberikan.
7. Pemimpin tidak mampu menyampaikan arahan atau perintah yang jelas sehingga pekerjaan tidak memiliki target yang pasti.
8. Pemimpin yang kurang tegas dalam menindak karyawan yang tidak bekerja dengan baik sehingga ada beberapa karyawan yang suka bekerja seenaknya saja.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang dibuat berdasarkan indentifikasi masalah yang telah dijabarkan sebelumnya yaitu :

1. Peneliti akan berfokus pada variabel yang digunakan dalam meneliti yakni variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), gaya kepemimpinan (X3) dan kinerja karyawan (Y) pada PT Datam Jaya Abadi.
2. Penelitian yang dilakukan berlokasi di PT Datam Jaya Abadi sehingga populasi yang peneliti teliti adalah karyawan dengan jumlah 122 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Berikut ini adalah perumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah yang sudah dijabarkan, yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Datam Jaya Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Datam Jaya Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Datam Jaya Abadi
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT Datam Jaya Abadi

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna kepada pembaca baik itu secara teoritis maupun praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dapat diperoleh sebagai sumber data dalam menambah pengetahuan dan wawasan kepada peneliti-peneliti dan memberikan kontribusi tentang konsep lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan karyawannya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT Datam Jaya Abadi

Menjadi masukan bagi PT Datam Jaya Abadi, bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja yang ada pada perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam (UPB)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber data atau dokumen akademik dalam mendukung acuan-acuan pustaka yang dapat digunakan kepada peneliti berikutnya.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan membantu dalam memecahkan permasalahannya yang ada secara sistematis.