

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang dimiliki oleh perusahaan karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka perusahaan akan sedikit berkurang dalam kinerja yang dapat mengakibatkan perusahaan tidak dapat berkembang. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan otoriter dan kompensasi. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki peranan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Marliani et al., 2016). Sebagai tempat penelitian, PT. Arya Putra Sumatera lingkungan kerja yang dimiliki juga kurang mendukung kinerja karyawan dalam menunjang terselesaikannya pekerjaan karena kurang nyamannya tempat kerja seperti kebersihan disekitar tempat kerja dirasa mengganggu fokus dalam bekerja dan dekorasi tempat kerja yang kurang menarik.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena pemimpin perusahaan harus mampu mengayomi dan memotivasi karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa gaya kepemimpinan salah satunya adalah gaya kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan, kalau pimpinan itu menganut sistem

sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan (M. Hasibuan, 2016). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Arya Putra Sumatra di Bandar Lampung dirasa kurang sesuai dengan keadaan karyawan yang ada karena pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan atau ide dan pemimpin kurang mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan. Lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat dirasakan setiap hari oleh para karyawan yang ada. Kompensasi ditinjau dari sudut karyawan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang disumbangkan pada organisasi (Sari, 2016).

Tabel 1.1

Pendapatan Karyawan

PT. Arya Putra Sumatera Bandar Lampung

Pendapatan Karyawan	UMK Kota Bandar Lampung
Rp. 2.500.000	Rp. 2.900.000

Sumber : PT. Arya Putra Sumatera Bandar Lampung, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 Pendapatan Karyawan PT. Arya Putra Sumatera Bandar Lampung sebesar Rp. 2.500.000 yang diterima setiap bulannya, lebih rendah dari UMK yang ditetapkan Pemerintah Kota Bandar Lampung yaitu sebesar Rp. 2.900.000 pada tahun 2021. Rendahnya pendapatan karyawan PT. Arya Putra Sumatera Bandar Lampung yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Selain itu permasalahan yang menurunkan kinerja karyawan di antara lain, tidak adanya pemberian jaminan kesehatan dan juga pemberian uang lembur di luar jam kerja.

Dalam pelaksanaan suatu organisasi agar terwujudnya visi misi organisasi, maka mutlak diperlukan standar hasil kerja yang disebut kinerja (Maltis & Jackson, 2002). Mengatakan kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Khair

(2018). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut Istiqomah dkk (2018). Menunjukkan Gaya Kepemimpinan Otoriter lebih berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Sari et al., 2016). Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (Emmy, 2018).

Lingkungan Kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Fauzi, 2014). Penerangan/cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan merupakan komponen yang ada dalam lingkungan kerja fisik perusahaan. Komponen-komponen tersebut dapat berpengaruh kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Peran lingkungan kerja dapat dikatakan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar mampu bekerja lebih baik. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan

betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dalam hal lain selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan otoriter merupakan hal yang harus diperhatikan dalam suasana dan aktifitas di organisasi gaya kepemimpinan otoriter merupakan sifat yang dimiliki pemimpin dalam mengambil keputusan mau tidak mau karyawan harus menerima keputusan dan harus menjalankan keputusan tersebut. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2016). Hal ini adalah sebuah tanggung jawab pimpinan perusahaan karena itu pimpinan harus dapat melihat gaya kepemimpinan mana yang efektif dalam menjalankan operasionalnya sehari-hari. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Siagian & Khair, 2018). Kepuasan bawahan menunjukkan sikap dan perilaku bawahan pada pemimpin mereka. Seseorang yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Selain kepemimpinan, hal lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan (Arisya et al., 2019). Dalam hal lain peran kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kompensasi merupakan hak yang diterima karyawan berupa *financial* dan *non financial* yang menjadi tolak ukur kinerja yang di berikan.

Adapun latar belakang penelitian yang ada pada variabel ini ialah kompensasi *non* finansial atau kompensasi secara tidak langsung yaitu merupakan kompensasi atau imbalan yang diberikan sebagai balas jasa yang tidak berupa uang melainkan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawannya seperti antara lain jaminan Kesehatan karena karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tak lain untuk memfasilitasi karyawan Ketika terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja. Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Marliani et al., 2016) . Mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif Selain kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi juga berbentuk non finansial (S.E., 2013). Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan (Sutrisno, 2009). Menyatakan bahwa kompensasi *non* finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan (Rivai, 2004). Kompensasi non finansial adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya (Sofiandi, 2008).

Peneliti menduga bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Arya Putra Sumatra di Bandar Lampung dirasa kurang sesuai dengan keadaan karyawan yang ada karena pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan atau ide dan pemimpin kurang mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan. Lingkungan kerja yang dimiliki juga kurang mendukung kinerja karyawan dalam menunjang terselesainya pekerjaan karena kurang nyamannya tempat kerja seperti kebersihan disekitar tempat kerja dirasa mengganggu fokus dalam bekerja dan dekorasi tempat kerja yang kurang menarik. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji juga dirasa kurang sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dan karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang

diberikan. Hal tersebut juga didorong oleh tingkat motivasi karyawan yang rendah sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi turun karena karyawan merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh prestasi kerja yang baik.

Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi terhadap Kinerja Karysawan. Pada uraian tersebut maka Penulis mengangkat judul Penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Arya Putra Sumatera di Bandar Lampung).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Lingkungan Kerja dapat memengaruhi Kinerja Karyawan ?
- 2) Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter dapat memengaruhi Kinerja Karyawan ?
- 3) Apakah Kompensasi dapat memengaruhi Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dapat memengaruhi Kinerja Karyawan
- 2) Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter dapat memengaruhi Kinerja Karyawan
- 3) Untuk mengetahui apakah Kompensasi dapat memengaruhi Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan di capai, maka penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran serta acuan atau referensi untuk mengetahui seberapa pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada Studi Kasus PT. Arya Putra Sumatera di Bandar Lampung

1.4.2 Manfaat Praktis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. Arya Putra Sumatera untuk dapat memberikan lingkungan kerja yang baik secara individu maupun kelompok, memberikan gaya kepemimpinan yang disukai para anggota organisasi dan memberikan keadilan kompensasi bagi pekerja atau karyawan nya sehingga dapat bermanfaat sebagai referensi dan cara untuk dapat mengoptimalkan kinerja para karyawan dan memberikan kinerja terbaiknya sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan dapat mensejahterakan para pekerja atau karyawannya.