

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan hal lainnya, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan hal lain tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja Hal 3., 2002). Mengapa penting untuk fokus pada sumber daya manusia? Hal ini dapat dimaklumi, karena selain elemen lainnya, manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena manusia lah yang menciptakan berbagai inovasi dan mendorong perkembangan organisasi (Ruhana, 2012).

Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan tak hanya bisa membuat kinerja sumber daya manusia tidak maksimal, tetapi juga akan menurunkan produktivitas perusahaan (<https://sleekr.co/blog/isu-strategis-manajemen-sdm/>). Dalam zaman modern ini, bisnis semakin berkembang dan pemainnya pun semakin banyak. Alhasil, timbul tingkat persaingan yang cukup tinggi. Setiap perusahaan berupaya unggul dari para pesaingnya. Salah satu yang cukup diperhatikan dalam persaingan adalah kinerja sumber daya manusianya. Di mana hal ini memang memiliki pengaruh cukup besar terhadap performa perusahaan. (<https://www.finansialku.com>).

Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi agar tidak kalah dengan para pesaing dan berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mempunyai tujuan yang jelas agar dapat menjadi tolok ukur untuk keberhasilan perusahaan tersebut dan sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam perusahaan dan menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ruvendi, 2018).

Pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien yang mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan mampu menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para karyawannya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja organisasi maupun kinerja karyawan (Ruvendi, 2018).

Perusahaan perlu menciptakan kinerja karyawan yang maksimal untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan juga harus berupaya dalam meningkatkan dan membangun kinerja di dalam lingkungannya agar berhasil mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Antara, 2015).

Peningkatan kinerja karyawan dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pelatihan, pendidikan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang layak, dan pemberian motivasi. Cara – cara tersebut digunakan oleh perusahaan tentu dengan mengharapkan timbal balik dari karyawannya dan juga karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka (Antara, 2015).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Susanty & Baskoro, 2013). Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hanya perusahaan yang mempunyai kinerja terbaik yang bisa bertahan hidup dan mampu bersaing dengan pesaingnya. Industri layanan jasa yang dimana fokus intinya adalah layanan yang diberikan kepada konsumen, perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu memberikan layanan terbaik yang bisa menciptakan kepuasan bagi konsumen sehingga konsumen akan terus tetap memakai jasa layanan dari perusahaan (Edy, 2008).

Keberlangsungan hidup suatu perusahaan bergantung kepada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang berkualitas tentu tahu cara memimpin suatu perusahaan agar dapat mencapai keberhasilan. Pemimpin harus mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal maupun eksternal perusahaannya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi (Trang, 2018).

Gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yang juga berdampak kepada kinerja karyawan, namun kepuasan karyawan tentu berbeda – berbeda tergantung pribadinya masing – masing. Maka dari itu pemimpin perusahaan juga harus bisa memahami karyawannya agar dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan dari karyawan, yaitu semakin berpengalaman seseorang dalam pekerjaan, semakin matang pula dalam berorganisasi (Rahadhini & Paryanto, 2006).

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*) (Widodo, 2010).

Setiap perusahaan pasti memiliki lingkungan kerja yang berbeda – beda, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang dimiliki agar dapat menjaga kepuasan karyawan yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, pemimpin dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam perusahaan (Permansari, 2013).

Setiap perusahaan berharap karyawannya memberikan kontribusi yang maksimal, namun setiap karyawan belum tentu mau memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Maka dari itu Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai sebuah bentuk apresiasi atas jasa atau kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Wijaya & Andreani, 2018). Perusahaan perlu memberikan motivasi dan kompensasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan (Wijaya & Andreani, 2018).

## 1.2. Ruang Lingkup Masalah

Berikut ini adalah batasan yang dibuat oleh penulis dalam penyusunan penelitian:

1. Penelitian yang saya teliti berdasarkan pengembangan dari hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini berupa replikasi model penelitian dari hasil penelitian sebelumnya.
2. Variabel yang ada didalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja. Ketiga variabel tersebut dipilih menjadi Variabel Independen karena memberikan pengaruh kepada variabel dependen. Lalu Variabel Dependen yang dipengaruhi oleh Variabel Independen diatas adalah Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini dikhususkan untuk karyawan Bank Mandiri Kebon Sirih yang mempunyai status sebagai karyawan tetap, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh yang dihasilkan oleh Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Kerja) terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan).

## 1.3. Identifikasi Masalah

Sebagai perusahaan yang cukup terkenal, tentunya keberhasilan Bank Mandiri Kebon Sirih akan menjadi tujuan utama dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan didalam perusahaan tentu akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja Karyawan yang sangat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Kerja akan menjadi topik

pembahasan inti dalam penelitian ini, yang nantinya juga bisa menjadi tolok ukur untuk Bank Mandiri Kebon Sirih.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional akan mempengaruhi Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik akan mempengaruhi Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kompensasi Kerja akan mempengaruhi Kinerja Karyawan?

#### **1.5. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis akan membatasi penelitian hanya pada Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari Bank Mandiri Kebon Sirih. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kebon Sirih dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Kerja.

#### **1.6. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.7. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap pada penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia atau manfaat secara akademis, akan tetapi juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia praktisi melalui implikasi manajerial.

### **1.8. Sistematika Penulisan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan tentang fenomena, latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Kerja.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Berisikan tentang teori-teori untuk melakukan analisis, serta penelitian terdahulu, model penelitian dan kerangka yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**BAB III : METODOLOGI PENULISAN**

Berisikan tentang sampel, populasi, sumber data dan sampling data, metode pengumpulan data dan alat analisis data.

**BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab yang menjelaskan tentang objek penelitian, analisis dan juga pembahasan dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab terakhir yang menampilkan hasil yang telah diperoleh dan dijadikan kesimpulan lalu ditutup dengan saran, keterbatasan dan implikasi yang dapat dipertimbangkan terhadap hasil penelitian.

