

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini pertumbuhan perusahaan semakin cepat dan semakin maju dalam persaingan bisnis, baik dalam negeri maupun pasar luar negeri. Dengan adanya fenomena perdagangan bebas di dunia internasional, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu berfikir dan berkompentensi baik secara regional, nasional, bahkan internasional. Mengingat hal tersebut, perusahaan harus memiliki strategi adaptasi yang baik terhadap era globalisasi saat ini. Namun, tidak hanya memiliki strategi yang baik saja, melainkan untuk mendukung strategi tersebut sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan operasional guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Irvansyah, 2018).

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam perusahaan, yang berperan sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah departemen manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien. Efektif berarti mampu mencapai tujuan sesuai rencana dan efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan dengan benar, terorganisir dan berdasarkan tujuan waktu yang dimaksud, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara efektif terutama dalam hal kinerja.

Menurut Zuriana dan Andika (2019), kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan fondasi perusahaan yang harus dibangun, dipelihara, dan ditingkatkan. Supaya memberikan dampak positif bagi perusahaan berupa kualitas dan kuantitas. Kinerja yang tinggi dapat tercipta melalui kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan perusahaan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Hal ini akan membantu karyawan untuk

memahami pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Dyah Herdiany et al., 2022).

Keberlangsungan suatu organisasi tergantung pada kualitas kerja karyawannya. Sekalipun mesin dan peralatan yang disediakan perusahaan sudah canggih, namun karyawan tidak dapat memanfaatkannya dengan baik tentu akan berpotensi besar menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu keadaan yang perlu diketahui dan disepakati oleh pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan kerja. Didalam suatu perusahaan kinerja tidak selalu mengalami peningkatan, bisa juga mengalami penurunan. Hal ini yang akan menjadi alasan mengapa setiap perusahaan harus memperhatikan karyawan yang ada saat ini untuk meningkatkan kinerjanya (Azizah, 2022).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil saat ini dan persaingan di era globalisasi saat ini. Oleh karena itu, Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif. Selain itu, kelangsungan hidup perusahaan juga bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global (Deden Kurnia, 2018).

PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi, komputer, dan elektronik. Perusahaan tersebut lebih berfokus pada bidang otomasi perbankan seperti pengadaan receipt roll thermal. Oleh karena itu, proses pengadaan barang yang dikerjakan harus memiliki prosedur. Setiap uraian tugas yang didukung oleh prosedur kerja yang baik akan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan. Di dalam pelaksanaan kegiatannya perusahaan akan selalu berupaya dalam mempertahankan melayani dan memenuhi kebutuhan karyawannya dengan sangat mengutamakan

adanya gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap karyawan.

Tabel 1.1 menunjukkan data kinerja karyawan pada PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Jakarta yang mencakup beberapa aspek penilaian dari tahun 2019 hingga 2022.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi 2019-2022

NO.	Aspek Penilaian	Target	Tahun			
			2019	2020	2021	2022
1.	Melaksanakan Pekerjaan sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan	100%	93%	92%	89%	87%
2.	Mempunyai keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan	100%	96%	94%	93%	90%
3.	Mempunyai kemampuan kerja sama dengan baik didalam pekerjaan	100%	91%	89%	85%	83%
4.	Mempunyai kontribusi kepada tim dengan baik	100%	90%	88%	86%	84%
5.	Memiliki komitmen kerja yang positif dalam lingkungan kerja	100%	95%	93%	90%	86%
6.	Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan	100%	90%	87%	86%	83%
Rata – Rata Kinerja Karyawan		100%	93%	91%	88%	86%

Sumber : PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat kinerja karyawan mengalami penurunan dengan nilai rata-rata di tahun 2019 sebesar 93% menjadi 86% pada tahun 2022. Secara umum kinerja karyawan di PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Jakarta belum dikatakan optimal dikarenakan tidak tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%.

Permasalahan yang muncul pada PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Jakarta adalah kurang baiknya kepemimpinan yang selalu tidak tepat sasaran sehingga dapat menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Kompensasi finansial dan lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar semakin berkualitas. Dengan adanya kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kualitas kinerja pada karyawan.

Saat ini permasalahan utama yang menjadi kendala didalam perusahaan ialah sulitnya menciptakan sumber daya manusia yang hebat, yang nantinya akan menjadi landasan yang kokoh bagi suatu organisasi. Sulitnya memiliki sumber daya manusia yang hebat tidak lepas dari kurangnya kepemimpinan (*leadership*) yang dimiliki para pemimpin di setiap departemen. Selain dukungan yang kuat dari suatu organisasi, perusahaan juga harus mempunyai kepemimpinan yang mampu mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya (Rusman, 2022).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, dengan tujuan mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dengan maksimal (Hasibuan, 2018). Sedangkan menurut (Dewi, 2018), seseorang dapat dikatakan mempunyai kemampuan memimpin apabila mempunyai kemampuan dasar, yaitu (1) memiliki perhatian dan (2) memiliki rasa kepedulian pada orang lain. Para pemimpin harus memberi semangat sedemikian rupa sehingga orang-orang yang dipimpinnya agar mau bersama-sama berbagi satu sama lain. Ketika seorang pemimpin dapat mengapresiasi seseorang atas pencapaian nilai-nilai atau tujuan organisasinya, berarti sang pemimpin telah meneguhkan hati, memotivasi mereka untuk berpartisipasi dalam meningkatkan kemampuannya meskipun ada tekanan yang menyertainya (Fathurrohman, 2021).

Salah satu gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan ialah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut (Handayani et al., 2023) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi para bawahannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan mempunyai keterampilan khusus dalam mempengaruhi. Pemimpin transformasional akan dapat menyatukan seluruh bawahannya dan dapat mengubah

keyakinan, sikap dan tujuan pribadi masing-masing bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Oleh karena itu didalam sebuah perusahaan seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dan menyeluruh untuk kelangsungan perusahaan tersebut. Suatu perusahaan akan dikatakan gagal atau berhasil dalam mencapai tujuannya tergantung pada peran pemimpin.

Dapat dipastikan bahwa perilaku pemimpin merupakan suatu efek yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan mempengaruhi keadaan mental bawahannya, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku kepemimpinan yang ditampilkan oleh atasan untuk dapat dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan mendapatkan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan oleh atasan tidak sesuai dengan harapannya maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan Burhanudin (2023), menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widodo (2020), gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Kristiawan (2020), juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif.

Banyaknya perusahaan yang tidak dapat menahan karyawannya yang memiliki kualifikasi yang bagus untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut memilih untuk bergabung dengan perusahaan lain. Dalam usaha mencapai suatu tujuan perusahaan dengan masalah yang begitu kompleks dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini (F Fitri, 2020).

Mengingat pentingnya peran karyawan dalam perusahaan, maka seorang pemimpin perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawannya. Perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawannya agar tumbuh rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi tinggi. Kompensasi adalah salah satu cara bagi pemimpin untuk mengapresiasi hasil kerja karyawannya. Kompensasi merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang sepadan

dengan kinerja karyawan, diharapkan kinerjanya akan meningkat. Dalam konteks perusahaan, Syaifullah (2018), mengemukakan bahwa salah satu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan.

Menurut Hasibuan (2019:119), kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung tidak langsung yang diterima oleh seseorang karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaan. Menetapkan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan bakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan juga berdampak pada kinerja karyawan. Sedangkan, Sutrisno (2018:181) mengatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai aspek yang terkait, seperti tunjangan kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dirancang sedemikian rupa sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan akan bertahan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rijal & Handayani (2021), bahwa kompensasi finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama seperti penelitian yang dilakukan Siahaan & Aston Jovi (2019), bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Hasibuan (2019), dan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja karyawan juga dapat menyebabkan penurunan pada kinerja. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada di dalam organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan fisik mengacu pada segala aspek fisik yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja sedangkan non fisik mengacu dengan hubungan kerja, misalnya seperti perilaku pemimpin dan perilaku rekan kerja.

Seperti yang dikatakan Sarip (2023), bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal (Winarsih et al., 2020). Jika karyawan puas di tempat kerjanya, maka karyawan akan memanfaatkan kenyamanan yang ada sehingga waktu kerja yang dipergunakan dapat lebih efektif. lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan.

Ketika karyawan mulai bekerja di lingkungan kerja yang positif, maka kreativitas, produktivitas, dan kinerjanya akan dapat meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan yang bekerja secara efektif akan menurun (Srinovita, 2018).

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dengan pemimpin manajemen, kebersihan area kerja dan area lingkungan kerja lainnya. Seorang pemimpin perusahaan harus memastikan keharmonisan di antara karyawannya. Karyawan akan merasa nyaman bekerja dan akan mengurangi tingkat pelanggaran di perusahaan apabila seorang pemimpin mampu beradaptasi dan berkomunikasi secara efektif dengan karyawannya. Ketika seorang pemimpin menyediakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendorong karyawannya untuk bekerja secara efisien dan menyelesaikan tugasnya dengan maksimal (Lestari & Susilowati, 2020).

Sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai bisa dilihat dari seberapa besarnya perusahaan memenuhi ketentunan lingkungannya. Apabila kondisi kerja baik maka akan dapat memicu rasa puas pada diri para karyawan yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerjanya, sebaliknya jika kondisi kerja yang kurang baik maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan kerja. Kontek ini dilatarbelakangi oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai kajian dalam penulisan penelitian ini diantaranya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Mardika (2021), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian lain

yang dilakukan oleh Faisal & Periyadi (2021), dan Yazanul Fahrhan (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan penjelasan dari pandangan sumber, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Antara lain, gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja. Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kebanyakan penelitian hanya berfokus pada aspek tersebut, namun ada juga beberapa temuan yang lain bahwa adanya pengaruh negatif atau rendah yang berpengaruh signifikan yang berarti bahwa aspek tersebut kurang maksimal dalam perusahaan namun masih mempengaruhinya. Adapun temuan lain mengungkapkan bahwa aspek positif dan signifikan serta negatif dan tidak signifikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan suatu masalah yang dapat menjadi dasar penelitian yang diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Jakarta?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Jakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan peran gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti melalui program gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mempraktekkan teori-teori yang selama ini dipelajari selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan berguna memberikan kontribusi dan informasi pengetahuan yang baik dalam keputusan, khususnya dalam gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja yang akan menjadi acuan terkait dengan topik yang sama.

