

BAB I

PENDAHULUAN

B. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang secara spesifik mengkaji korelasi serta penanganan manusia pada perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh Primaya (2016:48), bidang sumber daya manusia melibatkan pengelolaan dan pelaksanaan angkatan kerja sehingga menjadi efektif dan produktif dalam mendukung rencana organisasi/perusahaan, pelaksanaan kerja, dan asosiasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu yang secara eksplisit mengkaji hubungan dan perilaku orang-orang dalam organisasi. Objek manajemen sumber daya manusia adalah individu atau kelompok. Dengan demikian, pendekatan yang mendalami oleh ahli manajemen sumber daya manusia, para eksekutif hanya hal-hal yang terkait dengan bisnis. (Almasri, 2016 : 124).

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan antara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan adalah dengan memanfaatkan dan mengoptimalkan potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Seiring dengan hal tersebut, maka perusahaan harus meningkatkan perhatiannya terhadap kinerja karyawannya untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan berkembang agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penerima hasilnya.

PT. Agrapana Wulkir Panca merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi perusahaan pengolahan kelapa sawit yang terdepan di Indonesia. Untuk mewujudkan visi tersebut, perusahaan mengutamakan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja karyawan

merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun pengelolaan kinerja perusahaan memiliki banyak manfaat, namun masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut. Salah satu permasalahan yang sering dikaji adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan.

Tabel 1. 1 Persentase Kinerja Karyawan PT. Agrapana Wukir Panca Tahun 2019-2023

Kinerja yang Dinilai	Target	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
Gaya Kepemimpinan	100%	85,50%	86,52%	83,30%	82,28%	84,19%
Lingkungan Kerja Fisik	100%	84,30%	81,40%	82,10%	82,01%	81,30%
Motivasi Intrinsik	100%	82,10%	80,20%	81,55%	82,35%	80,78%
Kompensasi Finansial	100%	84,30%	80,30%	82,38%	81,18%	80,19%

Sumber: PT Agrapana Wukir Panca

Gaya kepemimpinan memiliki target adalah 100% mulai 2019 sampai dengan 2023. Telah mengalami fluktuasi, tahun 2019 sebesar 85,50%, tahun 2020 sebesar 86,52%, tahun 2021 sebesar 83,30%, 2022 sebesar 82,28%, dan tahun 2023 sebesar 84,19%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kepemimpinan karyawan masih belum mencapai target yang ditetapkan.

Lingkungan kerja fisik memiliki target adalah 100% mulai 2019 sampai dengan 2023. Telah mengalami fluktuasi, tahun 2019 sebesar 84,30%, tahun 2020 sebesar 81,40%, tahun 2021 sebesar 82,10%, 2022 sebesar 82,01%, dan tahun 2023 sebesar 81,30%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik karyawan masih belum mencapai target yang ditetapkan.

Motivasi intrinsik memiliki target adalah 100% mulai 2019 sampai dengan 2023. Telah mengalami fluktuasi, tahun 2019 sebesar 82,10%, tahun 2020 sebesar 80,20%,

tahun 2021 sebesar 81,55%, 2022 sebesar 82,35%, dan tahun 2023 sebesar 80,78%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan masih belum mencapai target yang ditetapkan.

Kompensasi finansial memiliki target adalah 100% mulai 2019 sampai dengan 2023. Telah mengalami fluktuasi, tahun 2019 sebesar 82,30%, tahun 2020 sebesar 80,30%, tahun 2021 sebesar 80,38%, 2022 sebesar 81,18%, dan tahun 2023 sebesar 80,19%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial karyawan masih belum mencapai target yang ditetapkan.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting dan memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas organisasi, karena manusia merupakan motor penggerak utama yang menjalankan setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga organisasi. Salah satu komponen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi adalah kepemimpinan sendiri dalam sebuah perusahaan. Pimpinan menanggung tugas yang amat penting di dalam manajemen di luar perusahaan. Pimpinan tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu dan seperangkat pengelolaan intelektual serta keterampilan teknis dalam bekerja melainkan harus menampilkan kepribadian yang bisa menjadi teladan bagi struktur organisasi kebawah yaitu karyawan, untuk itu pemimpin harus profesional dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan memiliki beberapa gaya dalam mengelola organisasi atau lembaga masing-masing mulai dari gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan karismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan gaya transformasional, dan lain-lain. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan di PT. Agrapana Wulkir Panca memiliki Gaya kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang fokus pada pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan ini memiliki beberapa karakteristik, antara lain Visi dan misi yang jelas, kepercayaan diri, kemampuan memotivasi dan kemampuan membangun hubungan. Gaya kepemimpinan transformatif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan

komitmen karyawan. (Suwatno, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Teori di atas diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah & Ardiansyahnaufal, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Farma Indonesia. Dan penelitian (Kharis & Indra, 2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervensi (studi pada karyawan bank jatim cabang malang).

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, terdapat beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Agrapana Wulkir Panca, antara lain lingkungan kerja fisik, seperti kelancaran ruang kerja, kebersihan ruang kerja, dan fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja fisik, seperti hubungan kerja yang harmonis antara karyawan, atasan, dan bawahan, serta adanya kesempatan untuk mengembangkan diri. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Saat karyawan merasa tidak nyaman di tempat mereka bekerja akan berdampak pada kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas. Oleh karena itu lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut (Damayanti & Subagja, 2023) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja fisik adalah

suatu kondisi yang berkaitan fisik yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis, antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pencahayaan, ventilasi, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan (Anwar & Rani, 2019). Lingkungan kerja fisik yang cukup memfasilitasi para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk dapat melakukan evaluasi perencanaan lingkungan kerja fisik suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengerti lingkungan kerja fisik yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut. Penelitian tentang lingkungan kerja fisik kaitannya dengan kinerja karyawan menunjukkan dampak yang positif seperti yang disampaikan dalam penelitiannya (Arianto et al., 2020) berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu kondisi di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sehari-hari relawan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, atau pun hubungan atasan dengan bawahan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) atau dari luar diri karyawan (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan, yang berasal dari keinginan dan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi intrinsik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan bersemangat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Damanik et al., 2018) Motivasi instrinsik berasal dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu di mana keadaannya dapat terpenuhi. Teori di atas diperkuat dengan penelitian oleh (Potu, 2021). Mengatakan bahwa Motivasi Intrinsik Dan Motivasi

Ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. Dan penelitian (Septina & Samuel, 2020) mengatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Banjarmasin. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan PT. Agrapana Wulkir Panca, antara lain tugas yang menantang, yaitu tugas yang sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan, serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, umpan balik yang positif, yaitu umpan balik yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja yang dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan, penghargaan, yaitu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapainya.

Menurut (Hasibuan & Malayu 2018:118), kompensasi adalah sumber pendapatan yang diberikan ulang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Mondy, 2018:44), kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk gaji, tunjangan, komisi, dan bonus. Berbeda dengan (Bangun, 2022:155) menjelaskan, kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (basic payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Penelitian (Bangun, 2022), menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh penelitian (Ariskha, 2020), menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Jaya Belton Indonesia Cabang Medan. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikannya. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain. Kompensasi finansial yang memadai dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan bersemangat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut teori kompensasi, kompensasi finansial yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi finansial yang

memadai dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan, serta memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Kompensasi finansial yang memadai juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan bersemangat, sehingga dapat menghasilkan kerja yang berkualitas, kuantitas yang tinggi, tepat waktu, dan patuh terhadap peraturan. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, dan kerangka teori di atas, bahwa penelitian ini memiliki judul yaitu tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrapana Wukir Panca”** Penelitian ini memiliki urgensi dan manfaat yang besar. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan, karyawan, dan peneliti.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agrapana Wukir Panca?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agrapana Wukir Panca?
3. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agrapana Wukir Panca?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agrapana Wukir Panca?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi pengelolaan manajemen di PT. Agrapana Wukir Panca untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan

mempertimbangkan faktor gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial.

2. Bagi Penulis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman terhadap pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan serta sebagai implementasi atas teori yang didapatkan di perkuliahan sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi kepentingan kualitatif dalam mengatasi masalah yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Universitas Nasional:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kontribusi yang baik dalam penyusunan kurikulum dalam gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial yang dapat menjadi acuan terkait dengan topik yang sama.

