

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah salah satu organisasi yang bertujuan untuk meraih laba sebesar mungkin dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang ada. Dalam mengolah faktor-faktor produksi, dibutuhkan keahlian bagi para pemimpin untuk meningkatkan kualitas karyawan agar dapat dimanfaatkan secara efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi yang berhasil akan menitik beratkan pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu karyawan perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain : kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan masih banyak lainnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang baik, karyawan tersebut akan mudah

menyerah pada keadaan daripada untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi. Hal ini akan berlainan jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, dan mengatasi kesulitan mengenai tugas dan pekerjaannya. Tohardi (2002) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kesalahan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau berkerjasama mencapai suatu tujuan yang memang di inginkan bersama-sama (Ardana, 2012). Faktor kepemimpinan yang terjadi pada PT. Angkasa Pura Support Adisutjipto Yogyakarta masih mengalami masalah seperti kurang jelasnya menyampaikan instruksi dan prosedur kerja karyawan, masih belum tegas dalam pemberian sanksi kepada pegawai jika ada yang melakukan pelanggaran serta pemimpin kurang menaruh perhatian atau masih belum bisa mengerti bagaimana keluhan-keluhan karyawannya di perusahaan.

Motivasi berasal dari kata lain "*Movere*" yang berarti "Dorongan atau Daya Penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap semangat kerja. Nitisemito (2000) menyatakan lingkungan kerja yaitu pekerjaan yang dapat membuat pekerja semangat untuk bekerja misalnya, keamanan, kebersihan, suara dan sebagainya. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan membantu memelihara kondisi yang pegawai terjaga, tidak lesu dalam bekerja dan dapat bekerja lebih lama. Kondisi fisik karyawan yang terjaga ini membuat karyawan mempunyai semangat kerja yang baik. Menurut Oktavia (2009), lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan karyawan tidak efektif dan efisien dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang tertunda akan sangat mempengaruhi kinerja. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Panggabean (2004) menggolongkan kompensasi kedalam dua kelompok, yaitu : Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji / upah dan intensif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas

pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura Support Adisutjipto Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support ?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support ?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support ?
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama–sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan agar tidak terjadi permasalahan yang terlalu luas. Jadi penelitian ini hanya dibatasi pada masalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Oprasional di PT. Angkasa Pura Support Yogyakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan dari peneliti mengadakan penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungankerja, dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan mempunyai manfaat antara lain :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, menemukan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja dan menerapkannya dalam menganalisis potensi pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi karyawan pada PT. Angkasa Pura Support.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan, sebagai masukan bagi karyawan dan pimpinan pada PT. Angkasa Pura Support dan memberikan perhatian yang mendalam dalam merumuskan konsep pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari obyek yang diteliti.

c. Bagi kalangan akademis dan pembaca dapat menambah khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN TEORI

Pada bab ini dibahas mengenai kajian pustaka dan teori, kerangka pikir, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan variabel, teknik pengumpulan data, dan rancangan analisis data.

BAB IV : DATA DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini dibahas mengenai data induk penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dibahas mengenai simpulan dari keseluruhan pembahasan penelitian dan saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya.