

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan-perusahaan yang mencari keunggulan bersaing melalui para karyawan harus mampu mengelola perilaku dan hasil-hasil dari seluruh karyawan. Secara tradisional, sistem penilaian kerja formal dipandang sebagai sarana utama untuk mengelola kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu tugas administrasi yang dilakukan oleh para manajer, dan merupakan tanggung jawab utama dari departemen sumberdaya manusia (SDM). Para manajer juga memandang penilaian kinerja sebagai ritual tahunan. Mereka cepat mengisi formulir dan menggunakannya untuk menggolongkan seluruh informasi negatif yang mereka telah kumpulkan tentang seorang karyawan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik supaya kinerja karyawan bisa lebih optimal. Peranan seorang pemimpin sangat menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu perusahaan. Seperti yang di katakan Rouch dan Behling dalam Ansory dan indrasari (2018) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan suatu proses mempengaruhi suatu aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti apa yang dikatakan Hasibuan (2017) bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan memulai bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Seperti yang dikatakan Sedarmayanti (2017) 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

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan juga lingkungan kerja, budaya organisasi, penempatan kerja, dan motivasi. Kinerja itu sendiri berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2014).

CV Labdagati merupakan perusahaan yang berjalan di bidang exhibition contractor yang melayani bagaimana mendesain booth atau stand pameran semenarik mungkin sehingga meraih banyak pengunjung. Penelitian ini di fokuskan kepada karyawan CV Labdagati Surabaya Jawa Timur. Permasalahan yang timbul pada CV Labdagati Surabaya adalah kurang baiknya gaya kepemimpinan masih suka tidak tepat sasaran sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. kompensasi dan lingkungan kerja sangat penting dalam mendongkrak kinerja karyawan agar semakin berkualitas. Karena adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman sangatlah berpengaruh bagi kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian terkait kinerja karyawan dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Labdagati Surabaya*

1.2 Rumusan Masalah

Dalam pemaparan dari latar belakang tersebut, maka dapat diperoleh rumusan sebagai berikut

1. Apakah gaya kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Labdagati Surabaya?

1.3 Tujuan Peneliti

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya
2. Menganalisa dan membuktikan apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya
3. Menganalisa dan membuktikan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya
4. Menganalisa dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Labdagati Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat yang mencakup dua aspek yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan didasari kedisiplinan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya dalam lingkup sumber daya manusia.
 - b. Untuk menambah informasi sumbangan berfikir dan pengetahuan dalam penelitian.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Bagi CV Labdagati khususnya, untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinanlingkungan Kerja dan kompensasi berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
 - b. Diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan dengan peningkatan kinerja karyawan.
 - c. Diharapkan dapat memberikan informasi sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut.
3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat di gunakan sebagai referensi bagi rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai objek penelitian sama maupun berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah

