

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Menurut (Handoko, 2012) manajemen adalah proses, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Irianto dalam (Sutrisno, 2012) tujuan sumber daya manusia memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalusiap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

Sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara perorangan maupun secara kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan operasional sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Untuk setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan produktivitas seluruh karyawan yang akan membawa dampak ekonomis bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut (Robbins, 2016) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah.

Setiap perusahaan sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan terutama pada PT Karya Bunga Asia, karena kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pelaksanaan organisasi perusahaan. Kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat menjadi pemimpin dalam suatu usaha yang mempunyai wibawa dan perilaku seperti pemimpin. Pada umumnya perusahaan akan memberikan posisi jabatan yang lebih baik dari posisi yang sebelumnya kepada karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang

baik dan akan mendapat penghargaan akan prestasi kerjanya. Selain itu dalam organisasi, faktor memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif (komisi/bonus). Menurut penelitian (Murti Dan Hudiwinarsih, 2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Penetapan peraturan pemerintah tentang kebijakan yang dibuat oleh untuk melindungi kepentingan pekerja, dimana upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman agar tidak ada nilai upah yang lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan Pemerintah. Tidak hanya itu, upah minimum juga melindungi dan menjamin kelangsungan usaha dan mendorong pertumbuhan lapangan kerja produktif.

Pada saat ini lingkungan kerja dapat dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungan. Hakekatnya lingkungan kerja telah menjadi rumah tangga kedua bagi para pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh (Nitisemito, 2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai.

Dalam dunia kerja sekarang ini, dimana tugas-tugas semakin meningkat baik dari segi kuantitas maupun tingkat kesulitan, ketika sebuah tim mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, maka diperlukan karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ dalam (Rama, 2017) *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan salah satu sikap yang penting dimiliki seorang pegawai sebagai perilaku individu yang lebih bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dengan “sukarela” dimaksudkan bahwa perilaku tersebut tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang sifatnya memaksa/wajib, yaitu syarat-syarat bekerja dengan perusahaan/organisasi yang secara jelas dirinci. Pekerjaan tersebut lebih bersifat pilihan personal, dan dengan demikian jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman. Selain itu Budiharjo dalam (Bodroastuti Dan Ruliaji, 2016) mengatakan bahwa penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih kurang di Indonesia padahal informasi bahwa peran OCB cukup signifikan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain ketidaksesuaian pencapaian target karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, kurangnya pengoptimalan waktu yang dapat dilihat dari kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam pelaksanaan tugas ditandai dengan tingginya tingkat pelanggaran karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT Karya Bunga Asia terlihat dari data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2019 – 2021 yang disajikan pada table 1.1 berikut.

**Table 1.1 - Penilaian Kinerja Karyawan**

Yudisium Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%

Baik Sekali	2	6.06	5	10.64	9	18
Baik	10	30.30	10	21.28	15	30
Cukup	8	24.24	14	29.79	5	10
Kurang	12	36.36	17	36.17	20	40
Buruk	-	0.00	1	2.13	1	2
Buruk Sekali	1	3.03	-	-	-	-
Jumlah	33	100	47	100	50	100

Sumber : CEO PT Karya Bunga Asia, 2022

Keterangan :

Baik Sekali	35 – 40
Baik	31 – 35
Cukup	25 – 31
Kurang	19 - 25
Buruk	13 - 19
Buruk Sekali	8 - 13

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat data penilaian kinerja karyawan dalam kategori “kurang” dari tahun 2019 – 2021 mengalami penurunan. Pada setiap tahunnya jumlah karyawan yang mendapat nilai kurang terus bertambah, sementara perusahaan menetapkan target minimum kinerja karyawan dengan nilai cukup, namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang mendapatkan nilai kurang dengan presentase melebihi 30 persen, jumlah karyawan yang mendapatkan nilai kurang pada tahun 2020 merupakan jumlah tertinggi yaitu mencapai 40%. Dan untuk kategori “Baik” serta “Baik Sekali” juga mengalami peningkatan, Hal tersebut untuk karyawan yang kategori “Kurang” dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan sehingga berpengaruh terhadap kompensasi atau bonus yang akan diterima oleh karyawan.

Menurut (Moeheriono, 2012) kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kinerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh semua faktor yaitu kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, serta Organizational Citizenship Behavior (OCB) karena memiliki peranan yang sangat penting dalam

menentukan pelaksanaan organisasi perusahaan. Semua faktor merupakan perilaku yang digunakan oleh karyawan pada saat bekerja dalam suatu usaha yang memiliki tanggungjawab masing-masing karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam Islam seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakter utama yang bisa dijadikan tauladan untuk kepemimpinan saat ini, yaitu sikap Sidiq, Amanah, Tablig dan Fathonah, yang disertai dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan pencapaian suatu organisasi (Ferdiana, 2020). Karena sikap tersebut akan memperoleh keuntungan yang berupa keseimbangan antara kebutuhan manusia secara meteril dan spiritual, yaitu orang yang bekerja keras dan melaksanakan ibadah secara teratur. Serta bekerja secara profesional, jujur, teliti dan taat pada pimpinan serta bertanggung jawab, mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya untuk yang lebih baik. Apabila tanggung jawab telah dijalankan dengan benar maka hati akan merasa tenang dari suatu beban atau masalah. Karena setiap dari pekerjaan itu akan dipertanggung jawabkan baik di dunia maupun di akhirat (Ferdiana, 2020). Sebagaimana firman Allah swt dalam surat Al Muddatsir ayat 38:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”. (QS. Al Muddatsir [74]:38).

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui formulasi judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, serta OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Bunga Asia cabang Kabupaten Tangerang.”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas, dapat menghasilkan rumusan masalah yang dapat diuraikan dibawah ini. Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Karya Bunga Asia?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karya Bunga Asia?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Bunga Asia?
4. Apakah pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Bunga Asia?
5. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Bunga Asia?
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Bunga Asia menurut sudut pandang Islam?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Karya Bunga Asia?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karya Bunga Asia?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Bunga Asia?
4. Untuk mengetahui pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja karyawan PT Karya Bunga Asia?
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Karya Bunga Asia?
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) secara simultan

terhadap kinerja karyawan PT Karya Bunga Asia menurut sudut pandang Islam?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Akademis**

1. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat menambah informasi, pengetahuan dan dapat memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dimana dalam penelitian ini lebih membahas terkait hal Kinerja Karyawan.

2. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan maupun sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada variabel atau tema utama yaitu Kinerja Karyawan.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung untuk perusahaan dalam menyusun kebijakan maupun keputusan dan untuk pengembangan sehingga dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menentukan menjadi jenis pemimpin organisasi yang seperti apa yang harus dikembangkan, menerapkan upah minimum pada perusahaan, agar dapat terciptanya OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) serta kinerja karyawan yang lebih baik lagi , dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bagaimana cara mengelola fasilitas sehingga dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman