

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada awalnya hubungan perdagangan hanya terbatas pada suatu wilayah negara tertentu, tetapi dengan semakin berkembangnya arus perdagangan maka hubungan dagang tersebut tidak hanya dilakukan antara para pengusaha dalam satu wilayah negara saja, tetapi juga dengan para pedagang dari negara lain, tidak terkecuali Indonesia. Bahkan hubungan-hubungan dagang tersebut semakin beraneka ragam, termasuk cara pembayarannya. Kegiatan ekspor impor didasari oleh kondisi bahwa tidak ada suatu Negara yang benar-benar mandiri karena satu sama lain saling membutuhkan dan saling mengisi. Setiap Negara memiliki karakteristik yang berbeda, baik sumber daya alam, sumber daya manusia, iklim, geografi, demografi, struktur ekonomi dan budaya. Perbedaan tersebut menyebabkan perbedaan kebutuhan yang diperlukan secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu antar Negara terjalin hubungan perdagangan untuk memenuhi kebutuhan setiap Negeranya tersebut.

Kegiatan ekspor impor merupakan salah satu kegiatan perdagangan yang sekarang ini sangat sering terjadi, karna adanya kemudahan dalam menjalin interaksi antar negara. Kegiatan ini meningkatkan peluang besar bagi para pelaku bisnis untuk kian mengembangkan bisnisnya agar dapat memperdagangkan bisnisnya tidak hanya dalam negeri tetapi hingga luar negeri sekalipun. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan peluang bisnis yang ada di Indonesia dengan

adanya perdagangan hingga luar Negara.

Karyawan bagian keuangan adalah salah satu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang sangat diperlukan. Pekerjaan yang dilakukan karyawan bagian keuangan tidaklah mudah. Karyawan bagian keuangan mempunyai peran penting dalam membantu manajemen menyediakan berbagai informasi penting. Informasi tersebut digunakan untuk mengambil keputusan dan melakukan pembenahan diri agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja karyawan (prestasi karyawan) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:67). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu diingatkan dengan menggunakan beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja yang mendukung agar tercipta semangat dalam bekerja secara optimal.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011:239). Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil.

Masalah kompensasi, khususnya gaji menjadi perhatian penting bagi manajemen organisasi perusahaan dan pemerintah.

Pada diri setiap karyawan mempunyai kemampuan optimal dalam dirinya, tetapi mereka tidak menggunakan kemampuan optimalnya tersebut dalam bekerja, sehingga mereka masih memerlukan faktor pendorong agar kemampuan optimal yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat digunakan dalam bekerja, faktor pendorong itu disebut motivasi. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010:379). Manajer harus memberitahukan kepada setiap karyawan apa tujuan perusahaan, agar setiap karyawan dapat termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Kompensasi dan motivasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan tugasnya. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2011:2). Tempat dimana segala aktivitas pekerjaan

dilakukan dan terjadinya kegiatan manajemen perusahaan untuk membantu jalannya kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Adanya kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi ada satu faktor pendorong untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya (Miftah Thoha, 2010:49). Seorang pemimpin memiliki cara sendiri dalam mempengaruhi karyawan agar karyawan dapat melakukan tugasnya sesuai dengan aturan dalam perusahaannya tersebut.

Agar terpenuhinya pemberian kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang baik, maka tentu saja akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan bagi produktivitas kinerja karyawan. Penelitian tentang hubungan kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Menurut Dewa Cahyadi Indrawan (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja

dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Muhammad Fahmi, et.al. (2015) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja PT Smartfren Telecom Tbk. Temuan penelitian ditemukan oleh Windy Aprilia Murty (2012) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Regina Aditya Reza (2010) menunjukkan bahwa dari hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian sebelumnya oleh Winda Puspita Dian Sari Hasibuan (2013) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat, Medan.

Penelitian ini melakukan pengujian pada PT Terminal Petikemas Surabaya (TPS) karena belum pernah dilakukan pengujian terhadap kinerja karyawan pada TPS yang merupakan anak cabang Pelindo III (BUMN). TPS sendiri bergerak di bidang penyediaan fasilitas terminal petikemas untuk perdagangan domestik maupun internasional bagi pelaku usaha di wilayah Indonesia Timur. TPS juga menyediakan jasa transportasi pengiriman barang secara efisien dan tepat waktu. Saat ini TPS telah mengantongi ISO 9001 (Sistem Manajemen Mutu), ISO 14001 (Sistem Manajemen Lingkungan), OHSAS 18001 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja), ISO 27001 (Sistem

Manajemen Keamanan Informasi), SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja – PP No 50 Tahun 2012) dan ISPS Code (Kode Keamanan Kapal dan Fasilitas Pelabuhan). Penelitian terdahulu yang melibatkan variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil yang beragam. Dengan melihat perdagangan ekspor impor yang semakin berkembang di Surabaya memicu perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan agar pelanggan tetap percaya pada hasil kinerja karyawan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada PT Terminal Petikemas Surabaya”.

1.2 **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dijabarkan diatas, dapat ditarik rumusan masalah yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusa masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada PT Terminal Petikemas Surabaya.
4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada PT Terminal Petikemas Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti.
 - b. Membandingkan teori dengan praktek secara langsung yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan yang diteliti untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan program kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan telah dilaksanakan di perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan tersebut.
 - b. Sebagai bahan bagi pemimpin perusahaan tersebut untuk mengambil kebijakan tertentu, terkait dengan sistem kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada perusahaan.
3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi maupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti.
 - b. Memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan mengenai kinerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada perusahaan.
4. Manfaat bagi STIE Perbanas Surabaya
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan tambahan bagi mahasiswa untuk proses perkuliahan.
 - b. Dapat menjadi tambahan masukan dalam penulisan proposal selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan tentang latar belakang masalah dan pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi metodologi penelitian sesuai dengan judul penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, peneliti akan menguraikan tentang perbedaan dan persamaan dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu, landasan teori yang terkait dengan judul penelitian yang diperoleh dari *text book*, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, peneliti akan menguraikan tentang prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dalam penelitian dengan menggunakan langkah-langkah yang sistematis, meliputi rancangan penelitian; batasan penelitian; identifikasi variabel; definisi operasional dan pengukuran variabel; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran subyek penelitian, analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif, analisis statistik dan uji regresi linier berganda, serta melakukan pembahasan hasil yang mengarah pada perumusan masalah dan hipotesis penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian ini yang menjawab mengenai hipotesis penelitian, keterbatasan penelitian serta saran yang diharapkan berguna untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

