

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan Negara. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai fase yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya.

Menurut Flippo (2014:177) bahwa motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan

organisasi, sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi.

Menurut teori motivasi prestasi atau *achievement motivation theory* yang dikemukakan oleh David Mc. Celland (2013: 94), faktor-faktor motivasi kerja karyawan pada suatu organisasi meliputi: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan, dimana pemenuhan kebutuhan para karyawan tersebut akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi pula.

Bila kinerja individu baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Bernaders dan Russel (2013: 379) menyakan kinerja sebagai: *“performance is defined as the record of outcomes produces on specifies job function or activity during a specified time period”*, artinya kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari aktivitas selama periode waktu tertentu.

Dengan adanya motivasi menyebabkan karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Menurut Robbins (2013: 420) bahwa *“organizational commitment represents an employee’s orientation to the organization in term of his or her loyalty identification with involvement in the organization”* artinya komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan

organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan yang ditawarkan dalam iklim lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun demikian tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup operasionalnya dapat terjamin. Kinerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Mathis dan Jackson, 2011:82).

PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo telah melakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan metode *Balance Scorecard* sejak tahun 2012 hingga pengukuran terakhir yaitu tahun 2015, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Pengukuran Kinerja PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo

Kinerja Perspektif	Tahun 2012	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015
Finansial	2,13	2,77	2,66	2,04

Pelanggan	2,82	2,88	2,87	2,55
Bisnis Internal	1,94	2,35	2,44	2,62
Pembelajaran dan Pertumbuhan	2,52	2,67	2,82	1,83
Kinerja Total	2,35	2,67	2,70	2,26

Sumber : PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo, Tahun 2016

Tabel tersebut menunjukkan keadaan kinerja PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo dari tahun 2012 hingga tahun 2015. Dimana warna hijau menunjukkan bahwa kinerja perusahaan baik, sedangkan warna kuning menunjukkan kinerja perusahaan cukup baik. Untuk warna merah menunjukkan kinerja perusahaan kurang baik, dan hal ini belum pernah terjadi pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo. Tetapi berdasarkan tabel kinerja pengukuran diatas diketahui terjadinya penurunan kinerja pada tahun kinerja 2005 dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya peningkatan kinerja perusahaan yang didukung tentunya dengan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna (Koesmono, 2005:163).

Menurunnya Kinerja karyawan salah satunya dikarenakan kurang bagusnya gaya kepemimpinan dalam perusahaan, rendahnya motivasi dan komitmen karyawan pada perusahaan serta lingkungan kerja karyawan yang kurang bagus.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo ?
2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo ?
3. Apakah gaya kepemimpinan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Alloy Steel Sidoarjo

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.