

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Dari tahun ketahun perubahan era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan masyarakat. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi perusahaan - perusahaan di Indonesia baik itu perusahaan perdagangan, manufaktur maupun jasa. Seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik Instusi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan pada hakikatnya. SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebuah penggerak ,pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Supaya aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta mau berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa, performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2012:2) kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi

untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dengan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang luar kelompok atau organisasi. Menurut hasil wawancara dari beberapa karyawan, kepemimpinan di PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Gubeng Surabaya sudah baik, namun masih kurangnya jalanin komunikasi antar pimpinan kepada karyawan, dan kurang cekatan dalam mengambil keputusan.

Selain kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Menurut suwatno dan Donni (2011:172), motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Selain kepemimpinan dan motivasi, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011:2) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut wawancara kepada beberapa karyawan, mereka masih mengeluhkan terkait fasilitas yang belum lengkap, misalnya pendingin ruangan yang masih kurang sehingga membuat karyawan kurang nyaman, serta warna dan penataan tempat bekerja yang masih kurang tertata sehingga menghambat pekerjaan.

Dari uraian diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng ?
2. Apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Stasiun Surabaya Gubeng.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran terkait sumber daya manusia khususnya dibidang kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.
  - b. Memberikan pemikiran kepada universitas.
2. Manfaat praktis
- Memberikan masukan kepada pihak perusahaan terkait permasalahan kepemimpinan, motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan.