

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi. Untuk dapat tetap bertahan dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sembiring (2010 : 2) mengemukakan bahwa sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai *instrument* penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebab tercapai atau tidaknya tujuan dan keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Fakhrizal *et al.* (2012:69), keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja atau *performance* yang dicari oleh suatu perusahaan adalah seseorang yang dapat melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012: 5).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. *Performance* atau kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan

pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Dalam melakukan pengembangan ada banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Tetapi dalam rangka mencapai visi dan misi tersebut perusahaan sering mengalami kegagalan yang disebabkan karena menurunnya kinerja karyawan. Selain strategi bersaing yang mumpuni serta teknologi yang canggih perusahaan juga harus memperhatikan kondisi tenaga kerja. Senada dengan pendapat tersebut Robbins (dalam Sinambela, 2012: 5) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melakukan tugasnya.

Disisi lain kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu harus diperhatikan, Prawirosentono (dalam Sinambela, 2012: 9).

Dalam penelitian ini peneliti juga meneliti tentang motivasi, kepemimpinan, pengawasan kinerja karyawan dan lingkungan kerja. Apabila motivasi dan lingkungan kerja baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Ibriati Kartika Alimuddin (2012) karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi di atas, baik jika mengetahui secara rinci apa defenisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi yakni dapat didefinisikan sebagai alasan untuk bertindak (*motive for action*). Friedrich Nietzsche pernah mengatakan bahwa seseorang yang memiliki alasan yang cukup kuat bisa menanggung hampir semua keadaan. Artinya, dengan motivasi yng kuat kita tidak akan terkalahkan oleh kesulitan, hambatan maupun tantangan yang muncul.

Motivasi adalah daya dorong dalam hidup ini ( Iwan Setiawan, 2012 : 162). Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu

pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah. Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*.

Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggungjawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik baik dari kualitas, produktivitas, *relationship* dan kerjasama.

*Herzberg* mengemukakan teori dua factor, yaitu :

- (1) *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *Hygiene Factors* disebut juga Motivasi Eksternal.
- (2) *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Salah satu hal yang dapat dilakukan pemimpin untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan

sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, yang akhirnya karyawan dengan sungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan. Menurut Berelson dan Steiner (dalam Sunyoto 2013) adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisai (Sunyoto,2013). Jadi pada dasarnya apabila suatu perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang mereka miliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan

Kepemimpinan mempengaruhi hal positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat terwujud. Kepemimpinan merupakan proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mecapai tujuan bersama (Peter G. Northouse, 2013 : 5).

Penetapan kepemimpinan sebagai proses berarti bukan sifat yang ada di dalam diri pemimpin tetapi suatu transaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengikut (*followers*). Proses menyatakan bahwa pemimpin mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pengikut. Hal itu menekankan bahwa kepemimpinan tidak bersifat linear dan bukan peristiwa satu arah melainkan merupakan peristiwa yang interaktif. Apabila kepemimpinan didefinisikan dengan cara ini, kepemimpinan dapat dimiliki oleh semua orang. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja kepada bawahannya.

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 (Sedarmayati, 2011:2). Secara garis besar lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di lingkungannya. Pentingnya lingkungan kerja internal dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga karyawan akan bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah diembannya sehingga kepuasan kerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

Di dalam suatu perusahaan perlu adanya suatu pengawasan kerja. Pengawasan juga memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Samsudin Sadili (2010: 299) “ Pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan

managemen dalam mengadakan pengamatan terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di dalam pasaran tenaga kerja “. Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang memastikan aktifitas yang dilakukan karyawan sesuai hasil yang diharapkan. Apabila suatu perusahaan mengadakan pengawasan maka dapat diketahui tingkat kerja kinerja karyawan. Untuk mengantisipasi hal tersebut perusahaan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Sehingga dengan adanya pengawasan diharapkan seluruh pihak dalam organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi. Selain itu pengawasan tenaga kerja juga berguna dalam mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dengan memberikan dasar yang objectif bagi penetapan target kinerja dan memberikan masukan. Pengawasan ini dilakukan untuk memastikan apakah seluruh rangkaian kegiatan yang direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan dengan lancar sesuai target yang diharapkan. Menurut Selfy Sufyany Suseno (2013) menyatakan pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan.

Sehubungan hal di atas betapa pentingnya motivasi, kepemimpinan, lingkungan internal dan pengawasan yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan maka PT Bioli Lestari dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan laporan akhir yang selanjutnya penulis tangkap dalam laporan tugas akhir yang berjudul : “  
**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN INTERNAL DAN PENGAWASAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BIOLI LESTARI SURABAYA ”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya ?
3. Apakah lingkungan (internal) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya ?
4. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di atas adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan ( internal ) terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya

4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT.

Bioli Lestari Surabaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Aspek Akademis

Dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagaimana cara mengaplikasikan teori yang dipelajari di bangku kuliah.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan, lingkungan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

- a) Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami tentang motivasi, kepemimpinan, lingkungan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

- b) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan.

c) Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.