

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami bahwa motivasi dan lingkungan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang harus diperhatikan secara serius. Karena faktor-faktor inilah yang menjadi kunci utama dan sangat menentukan perilaku karyawan bekerja.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya untuk berkinerja secara maksimal. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan karyawan dan bagaimana cara mengerjakannya. Parwoto et.al menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi

(Parwoto, et.all, 2017: 354). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi, faktor pemimpin dan stress kerja. Melalui faktor-faktor tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka, sedangkan lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2014).

Pemimpin adalah sosok panutan secara sepakat dijadikan sebagai orang yang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberi perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Setiap pemimpin mempunyai gaya sendiri dalam memimpin kelompok atau bawahannya. Gaya kepemimpinan seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari karyawan yang dipimpinnya, semakin baik gaya

kepemimpinan seorang pemimpin, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan kerja pegawainya. Di sini dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat berbuat adil, tidak membedakan suku, ras, dan juga tidak mementingkan kepentingan pribadi.

Gaya kepemimpinan yang pada umumnya partisipatif, berorientasi hanya struktural dalam berorganisasi juga diharapkan adanya gaya kepemimpinan yang dalam pengambilan keputusannya berdasarkan situasional namun juga penuh rasa tanggung jawab maka diharapkan karyawan menyadari akan kewajiban dan tugas–tugasnya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga akan menghasilkan suatu yang sesuai dengan harapan.

Motivasi yang diberikan oleh pemimpin sangat menentukan, keberhasilan sebuah lembaga atau instansi sangat ditentukan dari motivasi yang diberikan kepada pegawainya. Jika motivasi sangat tidak memuaskan, tidak adanya pelatihan kerja yang diberikan oleh instansi, padahal pelatihan kerja merupakan salah satu penunjang kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap suksesnya perusahaan. Reward merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang berprestasi, agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Perusahaan sama sekali tidak memberikan program tersebut kepada karyawan yang berprestasi dikarenakan pelatihan kerja memerlukan dana yang cukup besar.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Gudang Garam Direktorat GrafikaWaru Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo?
5. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo?
6. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Gudang Garam Direktorat Grafika di Waru Sidoarjo?
7. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Gudang Garam Direktorat Grafika di Waru Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo.

5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Gudang Garam Direktorat Grafika di Waru Sidoarjo.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Gudang Garam Direktorat Grafika di Waru Sidoarjo?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis, hasil kajian ini diharapkan bisa menambah khazanah ilmiah, terutama berkenaan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi PT. Gudang Garam Direktorat Grafika Waru Sidoarjo
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan penambahan wawasan dalam mengambil kebijakan tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
 - b. Bagi Akademik
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan koleksi penelitian, khususnya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
 - c. Bagi peneliti selanjutnya

Hendaknya penelitian ini dapat dijadikan kontribusi dan referensi dalam Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan hendaknya faktor-faktor diluar variabel penelitian diteliti oleh peneliti selanjutnya.