

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, baik dalam kegiatan manajerial maupun operasionalnya. Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia, maka badan usaha hendaknya menjaga agar karyawan – karyawan tersebut mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dan terpenuhi kebutuhannya, dimana kebutuhan karyawan itu berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lain. Dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan bagian yang penting dalam menjalankan suatu organisasi, karena jika kinerja karyawan dari organisasi tersebut baik maka seluruh kegiatan dalam organisasi akan berjalan dengan baik, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan jelek maka seluruh kegiatan dalam organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan tidak efisien.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang harus dicapai, dimana tujuan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Banyak kendala yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya, pada umumnya kendala yang sering dihadapi perusahaan adalah mengenai motivasi kerja, hubungan kerja dan lingkungan kerja. Dewasa ini di Indonesia banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar yang bergerak di dalam berbagai jenis usaha. Semakin banyaknya bermunculan perusahaan besar maupun kecil, menimbulkan persaingan antara perusahaan, sehingga perusahaan akan

membutuhkan Sumber Daya Manusia maupun Sumber Daya Alam untuk kelangsungan hidup perusahaan dan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. George R. Terry (2011) mengartikan "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan". Jadi keinginan dari individu merupakan sesuatu yang mendorong individu tersebut melakukan sesuatu / bekerja. Motivasi adalah merupakan suatu dorongan kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Koontz (2013) motivasi adalah sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan ketegangan, yaitu keinginan yang terpenuhi, menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, 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.

Dalam kehidupan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan pernah bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Begitupun dalam kehidupan perusahaan, motivasi sangat mutlak adanya. Sehebat apapun rencana yang telah dibuat oleh pimpinan perusahaan, apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi yang kuat, maka akan menyebabkan tidak terealisasi rencana tersebut.

Motivasi ini dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, karena dengan adanya motivasi, maka akan mendorong suatu perusahaan tersebut menjadi semakin maju dan mempercepat mencapai tujuannya, motivasi karyawan yang baik seharusnya ada pada setiap lapisan organisasi, motivasi yang sama juga menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan.

Selain adanya motivasi kerja yang kuat juga diperlukan gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Munasef (2011) kepemimpinan atau *leadership* berasal dari kata *to lead* yang berarti memimpin, sehingga pengertian kepemimpinan dengan memimpin sama. Stoner (2012) mempunyai pendapat yang lebih rinci tentang kepemimpinan dimana dikatakan bahwa kepemimpinan manajerial merupakan suatu proses yang bukan hanya mengarahkan tetapi juga mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok yang berhubungan dengan tugas. Sedangkan menurut Flesherman, seperti yang ditulis kembali oleh Gibson (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi individu-individu

(*interpersonal*) dengan melewati proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan.

Keberadaan pemimpin dalam perusahaan adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa bawahan akan memiliki kinerja melebihi apa yang diisyaratkan oleh organisasi jika kepemimpinan efektif. Kinerja bawahan tinggi dengan sendirinya akan berimbas pada kinerja perusahaan yang tinggi pula, sehingga perusahaan akan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat. Pola atau gaya kepemimpinan yang efektif dalam hal ini adalah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011).

Menurut Wahyudi (2012), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Masalah kinerja karyawan bukan semata-mata merupakan masalah tenaga kerja tetapi menyangkut perusahaan. Usaha – usaha perbaikan lingkungan dan kondisi kerja serta metode kerja yang dilakukan oleh perusahaan bukan untuk kepentingan perusahaan saja, tetapi juga menyangkut kesejahteraan pekerja. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2013) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Lebih lanjut Robbins menyebutkan penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna

tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Kinerja karyawan atau perawat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2013) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Penetapan tujuan kinerja berguna untuk menyusun sasaran yang dituju dan tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Boone dan Kurtz (2012) menyatakan evaluasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan membandingkan antara hasil aktual dengan hasil yang diinginkan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi atau organisasi untuk bisa bertahan (*sustainable*) dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Dalam hal ini kinerja pegawai yaitu kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi atau perusahaan.

Karena pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan maka penulis mempersiapkan tugas akhir (skripsi) ini dengan judul **Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Aerofood ACS (Aero Wisata Catering Service).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Di PT. Aerofood ACS?
2. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Di PT. Aerofood ACS?
3. Variabel manakah diantara variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Di PT. Aerofood ACS?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Di PT. Aerofood ACS.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Di PT. Aerofood ACS.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa variabel mana diantara variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Di PT. Aerofood ACS.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak tertentu terutama kepada manajemen PT. Aerofood ACS. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian ini adalah bentuk upaya untuk mendalami masalah-masalah strategi manajemen sumber daya manusia serta mewujudkan penerapan teori-teori tentang motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang disesuaikan berdasarkan kajian teoritis yang diperoleh selama perkuliahan di STIE Mahardhika Surabaya.
2. Bagi manajemen PT. Aerofood ACS, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melaksanakan tugas manajerial untuk meningkatkan kinerja koperasi khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.
3. Bagi STIE Mahardhika Surabaya, hasil penelitian ini akan menambah referensi bagi penelitian lanjutan serta bagi penelitian lain yang berkepentingan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dapat digunakan sebagai referensi dengan relevansi sesuai dengan topik penelitian ini.
4. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan teknik motivasi dan lingkungan kerja.