

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Adanya persaingan bisnis yang sedang berkembang dengan sangat dinamis saat ini, membuat setiap perusahaan harus saling berkompetisi dan bertahan menjadi yang terbaik. Perusahaan harus dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri pada setiap perubahan yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat, dan terarah. Untuk bertahannya suatu perusahaan dalam persaingan bisnis, perusahaan tersebut harus memperkuat daya saing dengan cara memperkuat sistem manajemen yang efektif dan efisien dalam perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Meskipun suatu perusahaan mempunyai sarana dan prasarana yang kurang memadai, tetapi juga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu perusahaan tersebut dapat bertahan bahkan juga memiliki kemungkinan untuk semakin tumbuh dan berkembang besar pada kemudian hari.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi baik dalam skala kecil maupun besar. Sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai individu-individu yang bertugas dalam perusahaan dengan berbagai macam sikap, kepribadian, dan tujuan yang berbeda-beda. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber

daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan suatu masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Perlu adanya suatu pengelolaan dari perusahaan sehingga perusahaan dapat melihat potensi yang ada di dalam individu yang pada akhirnya dapat memberikan keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan. Dengan adanya pengelolaan yang baik, maka setiap sumber daya manusia dapat memahami maksud dan tujuan perusahaan, sehingga karyawan dapat terdorong untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Yang dimaksud dengan pengelolaan sumber daya manusia adalah bahwa perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan lingkungan bekerja yang baik dengan dedikasi loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133). DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau

merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno,2005). Dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dari sumber daya manusianya yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Dan seorang pemimpin mempunyai peran penting untuk tetap menjaga keseimbangan antara tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh dalam proses meningkatnya kinerja karyawan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik, lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang atau menurun.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:64) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Kamery (2004:141) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Mootivasi kerja merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Hasbuan (2007) dalam penelitian Purwanto (2013) mengartikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berdeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Lewa dan Subowo, 2005 menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik dan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi tidak dapat tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik. Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diperusahaan tersebut.

Objek penelitian ini adalah PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya. Didirikan pada tahun 2006 di kota Tangerang, Indonesia. PT. Nabel Sakha Gemilang adalah perusahaan Indonesia terkemuka yang fokus dalam distribusi pelumas Total Oil. PT. Nabel Sakha Gemilang berkomitmen untuk mendistribusikan produk-produk asli dan berkualitas dari Total Oil Indonesia dengan beroperasi di Indonesia. Pada tahun 2018, PT. Nabel Sakha Gemilang telah memiliki 6 cabang di Indonesia yaitu Tangerang, Bekasi, Surabaya, Makassar, Manado dan Balikpapan. PT. Nabel Sakha Gemilang bergerak dalam bidang distributor pelumas adapun produk yang didistribusikan yaitu Pelumas Industri dan *Grease Oil*. Penulis memfokuskan penelitian terhadap salah satu cabang yang ada di Surabaya. Menarik untuk diteliti karena perusahaan ini masih dapat mempertahankan kelangsungan hidup(*survive*)

ditengah persaingan dengan banyaknya perusahaan distributor lainnya yang berada di Jawa Timur.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan, masalah yang timbul dan dialami oleh PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya adalah menurunnya kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara diketahui jika para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya, sehingga membuat para karyawan bekerja sesuka hati dalam melakukan pekerjaannya karena kurangnya pengawasan dari pimpinan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam indentifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya?

4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja saling berkaitan terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yaitu:

- 1) Aspek Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabel Sakha Gemilang Branch Surabaya dan juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya dimasa mendatang.

## 2) Aspek Praktis

- a. Merupakan sumber informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat memberikan wacana yang lebih positif bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif.
- c. Memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga ataupun meningkatkan kinerja yang nantinya akan berguna bagi perusahaan.