

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dimana dunia semakin terlihat jelas tanpa dapat ditutupi dari dunia lain. Dengan adanya teknologi, informasi, dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa dan tidak bisa dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi menjadi fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan negara. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik dalam industri perdagangan, manufaktur, maupun jasa.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai fase yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya. Suatu perusahaan yang berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk dapat memanfaatkan dan melaksanakan tugas-tugas dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan, mengembangkan, meningkatkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut, dengan cara memberikan motivasi pada karyawannya. Keberhasilan tugas-tugas kerja perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Kadarisman (2012:276) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat atau bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*).

Motivasi karyawan di perusahaan sangatlah penting, karena dengan memotivasi kinerja karyawan dapat meningkat. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Penghargaan terhadap karyawan belum terlihat signifikan belum ada pemberian seperti promosi jabatan, dikarenakan dari pihak perusahaan yang berpedoman pada kontrak kerja. Sehingga karyawan tidak termotivasi karena mereka merasa untuk apa bekerja semaksimal mungkin tetapi kinerja mereka tidak mendapatkan penghargaan dan berhenti kerja sesuai kontrak yang ditetapkan.

Robbins (2012:150) menjelaskan bahwa faktor lingkungan memiliki pengaruh pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk itu dari unsur – unsur manajemen yang ada maka manusia lah yang harus dikelola terlebih dahulu, jika organisasi atau perusahaan itu menginginkan tingkat produktivitas tinggi.

Kondisi lingkungan kerja karyawan gudang Alfamart Gedangan Sidoarjo masih kurang nyaman bagi karyawannya karena seperti pada zona A sampai S (snack, minyak, rinso, minuman, dll) pendingin ruangan atau kipas hanya berada pada siku – siku ruangan, yang mengakibatkan karyawan merasa kegerahan. Walaupun ada zona yang memakai pendingin ruangan seperti Ac namun hanya berada diruang tertentu, seperti coklat dan

obat - obatan. Ditambah dengan keterbatasan container untuk mengemas pesanan setiap toko membuat waktu karyawan terbuang sia-sia dikarenakan harus mengantri untuk mengambil container tersebut.

Rivai (2014:176), gaya kepemimpinan adalah kumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin cara memimpin atau mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Karyawan hanya dapat menjalankan instruksi dari para pemimpinnya saja dan karyawan tidak dapat mengeluarkan ide-idenya karena karyawan tidak diikut sertakan dalam mengambil keputusan, gaya kepemimpinan ini dapat pula disebut dengan gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagai besar mutlak tetap berada pada pimpinan, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya di tetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahannya tidak diikut sertakan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan adalah pengarahan terhadap bawahan di lakukan dengan memberikan instruksi atau perintah. Kemampuan pemimpin dalam menjalankan gaya kepemimpinannya pun masih kurang percaya diri dalam mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan di dalam perusahaan ini menggunakan kepemimpinan otoriter, dimana gaya kepemimpinan ini jika kekuasaan atau wewenang, sebagaian besar mutlak tetap berada pada pimpinan, pengambilan keputusan, dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh

pemimpin, bawahannya tidak diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan. Otoritas kepemimpinannya hanya melihat produktivitas bawahannya tanpa memperlihatkan kesejahteraan bawahannya. Gaya Kepemimpinan ini selalu tidak sepeham, maka dari karyawan yang berada di Alfamart bagian Gudang Gedangan Sidoarjo menginginkan pemimpin yang lebih memperhatikan pendapatan karyawan dan kontrak kerja karyawan yang ada sehingga karyawan merasa diperhatikan dan diakui oleh perusahaan dimana tempat ia bekerja.

Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (di bandingkan dengan standar yang telah ada).

Kinerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Perusahaan harus memikirkan hak dari karyawan setelah mereka melakukan tugas dan kewajibannya, karena dengan demikian karyawan merasa diperhatikan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau yang sering kita kenal sebagai Alfamart, adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman, dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan

barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, guna memenuhi kebutuhan konsumen.

Berdasarkan uraian diatas, saya menduga bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Alfamat bagian Gudang Gedangan Sidoarjo”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamart bagian Gudang Gedangan Sidoarjo ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamart bagian Gudang Gedangan Sidoarjo ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamat bagian Gudang Gedangan Sidoarjo ?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Alfamart bagian Gudang Gedangan Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Alfamart Gedangan Sidoarjo.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Alfamart Gedangan Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Alfamart Gedangan Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Alfamart Gedangan Sidoarjo secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang terlibat, diantaranya :

1. Aspek Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi peneliti lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIEM) Mahardhika Surabaya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen yang didapat dari bangku kuliah, khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran maupun bahan informasi dalam ilmu sumber daya manusia dalam hal motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap dampak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.