

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik lokal dan global banyak perusahaan saat ini mencoba untuk mengidentifikasi inovatif kompensasi strategi yang secara langsung terkait untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan yang ingin berkembang harus dapat memanfaatkan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, dan teknologi secara optimal agar memberikan *added value* bagi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan tujuan perusahaan dapat tercapai apabila ada peran aktif dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Selain itu, manusia yang nantinya akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan, berkembang menjadi lebih baik atau makin memburuk.

Guna tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui gaya kepemimpinan, pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung. Dalam perkembangan jaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi diperlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam

rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten akan dapat memajukan dan mengembangkan organisasi dalam mengatasi masalah dengan tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Robbins (2015:60) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Hasil penelitian Azis (2014) dan Yulinda dan Rozzyana (2018), mengemukakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin harus dapat menyelesaikan dan memutuskan suatu masalah pada perusahaan serta dapat menjadikannya tolok ukur bagi keberlanjutan hidup perusahaan sehingga pemimpin dapat memberi contoh yang baik kepada para karyawan.

Selain kepemimpinan, perusahaan juga perlu memperhatikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Robbins dan Coulter (2010) motivasi adalah proses dimana seseorang mendapatkan energy, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, untuk itu sangat diharapkan peningkatan motivasi demi memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil maksimal. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Suddin dan Sudarman (2010) dan Wungkana *et al.*, (2015), menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dalam berorganisasi, suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan sangat diperlukan karena dengan pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun hal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, diharapkan perusahaan juga menjaga kondisi lingkungan kerja yang selalu kondusif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Jika karyawan menyenangi lingkungan

kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan senang ditempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Sedarmayanti, (2009:26) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan yang bekerja dengan lingkungan dan suasana nyaman maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian Ningtyas *et al.*, (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan jika didalam diri karyawan tersebut tidak mempunyai *self efficacy* dalam memandang berbagai pekerjaan dan menatap masa depan. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena *self efficacy* yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Rimper dan Kawet, 2014). *Self efficacy* memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaannya. Penelitian Indrawati (2014) dan Kusnoto dan Sitorus (2016), menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini mengindikasikan bahwa *self efficacy* akan memberikan keyakinan diri

bagi karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Mengingat bahwa dengan adanya persaingan bisnis pada perusahaan manufaktur yang semakin berkembang, maka perusahaan manufaktur dituntut untuk tidak hanya berfokus dengan target penjualannya, namun lebih pada memperhatikan konsumen dan menjaga hubungan dengan konsumen. Agar dapat bertahan di tengah maraknya persaingan, maka perusahaan manufaktur juga perlu memastikan konsumen merasa puas, dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Prima Dinamika Sentosa, yang bergerak pada perusahaan manufaktur. Pada saat ini PT Prima Dinamika Sentosa mengalami adanya beberapa perubahan seperti perubahan sistem kerja, jabatan dan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Dinamika Sentosa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah, yaitu:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa?

4. Apakah *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa?
5. Apakah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa aspek seperti

- a. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja

karyawan PT Prima Dinamika Sentosa serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca dan atau yang berminat untuk mengembangkan dan mengaplikasikan penelitian ini di masa yang akan datang.

b. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharap hasil penelitian ini dapat memberi penegasan dan pembuktian pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan self efficacy terhadap kinerja karyawan.

c. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemudahan kepada manajemen sumber daya manusia dalam menyikapi sejauh mana kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.