

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dengan keberadaan manajemen tersebut diharapkan instansi dapat mengendalikan kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan hal utama yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya di mungkinkan, jika sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi memiliki kinerja yang baik. Di era globalisasi saat ini baik di pemerintahan maupun perusahaan dituntut adanya suatu perubahan yang signifikan dan senantiasa berupaya membuat terobosan baru agar mampu bersaing dengan dunia luar.

Sebuah perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula.

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha- usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari para individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebaliknya. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan.

Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2016:322) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak”.

Adanya motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan dengan motivasi yang besar dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ngadianto (2017) bahwa dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai pada Pabrik Gula Lestari di Kertosono. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor pabrik gula Lestari di Kertosono.

Selain faktor motivasi kerja, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan dan merupakan pola - pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan dan melalui orang lain pada saat mempengaruhi karyawan. Kepemimpinan bukan merupakan pendapat pemimpin tentang perilaku mereka, tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama karyawan tentang perilaku kepemimpinannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing - masing.

Kepemimpinan pimpinan dalam suatu perusahaan sangat penting karena visi dan misi perusahaan dapat terwujud dengan baik. Kemampuan dan keterampilan seseorang dalam satuan kerja untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain dapat melalui kepemimpinan. Pimpinan mempunyai tantangan yang berat yaitu tentang bagaimana menggerakkan para bawahannya agar bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan perusahaan. Adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya merupakan kejadian yang seringkali dijumpai pada perusahaan. Keadaan ini dapat menimbulkan suatu hubungan yang tidak baik dalam suatu organisasi. Namun, dengan adanya kepemimpinan yang baik dan terarah suatu perusahaan dapat maju dan berkembang sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja karena karyawan pasti memiliki persepsi akan lingkungan kerjanya. Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat

penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik pada karyawan dalam perusahaan akan memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil kerja yang tinggi. Dengan demikian apabila lingkungan kerja yang diciptakan dalam perusahaan tersebut memberikan kenyamanan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik meliputi keramahan sikap para karyawan dan sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat adalah syarat wajib terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus- menerus.

CV. Javaco Surabaya merupakan perusahaan dalam bidang distributor aksesoris laptop yang berada di Surabaya. Kinerja yang tinggi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan keuntungan baik perusahaan maupun karyawannya. Pada pengamatan sementara yang telah dilakukan oleh peneliti, beberapa permasalahan terjadi dalam perusahaan. motivasi kerja menurun sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal,

kepemimpinan yang kurang baik, dan Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Dengan adanya permasalahan tersebut peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh motivasi, kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya"

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Akademis

Supaya dapat menjadi rujukan bagi pengembangan ilmu manajemen, serta menjadi referensi untuk mahasiswa melakukan penelitian mengenai tentang Pengaruh motivasi, kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Seluruh tahapan penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai ilmu manajemen yang mengenai tentang Pengaruh motivasi, kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya.

1.4.3 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dalam penyelenggaraan Pengaruh motivasi, kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Javaco Surabaya.