

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan *asset* penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua menjadi tak berarti. Bahkan, sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan, dan pemberdayaan karyawan.

SDM perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh SDM yang bermutu dalam arti sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan. Bermutu yakni tidak hanya pandai saja, namun dapat memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai rencana.

Seorang karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kemampuan dan kecakapannya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, kecakapan dan keterampilan tertentu, sehingga setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Kompetensi terdiri dari pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal SDM kemampuan terpadu dari

daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Perusahaan harus dapat melihat apa yang dibutuhkan dan diharapkan karyawannya, bakat dan keterampilan apa yang dimiliki dan rencana karyawan tersebut ke depan agar perusahaan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi dapat memacu karyawan untuk lebih bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pula pada kepuasan dan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang di pilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada Sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Dengan demikian kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi kantor (Mandey dan lengkong, 2015).

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan berbuat baik (Rivai dan Mulyadi, 2013:42). Selanjutnya di jelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin

Keberhasilan pengelolaan dalam organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola msdm. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan yang ditawarkan dalam iklim lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun demikian tidak jarang pengusaha mau pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan efisien dan efektif.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup operasionalnya dapat terjamin. Kinerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya lingkungan kinerja juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Bila kinerja individu baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Bernades dan Russel (2013: 379) menyatakan kinerja sebagai: *“performance is defined as the record of outcomes produces on specifies job function or activity during a specified time period”*, artinya kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Raziq dan Maulabakhsh (2014) Penelitian ini yang berjudul *impact of working environment on job satisfaction*. Di era modern, organisasi menghadapi beberapa tantangan karena sifat lingkungan yang dinamis. Salah satu dari banyak tantangan untuk bisnis adalah memuaskan karyawannya untuk mengatasi lingkungan yang terus berubah dan berkembang dan untuk mencapai kesuksesan dan tetap dalam persaingan. Untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan komitmen kerja karyawan, bisnis harus memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menyediakan kondisi kerja yang baik.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016:322-323). Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal, motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dandan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap-terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016:269). Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga

karyawan merasa puas dengan jerihpayah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen.

Dengan adanya motivasi menyebabkan karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Menurut Robbins (2013: 420) bahwa "*organizational commitment represents an employee's orientation to the organization in terms of his or her loyalty identification with involvement in the organization*" artinya komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Supardi (2013: 45) kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan 'hasil' atau 'apa yang keluar' (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Menurut Hamzah dan Iamatenggo (2014: 60) mengemukakan bahwa "kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain.

AUTO 2000 Ahmad Yani Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan *service* mobil. Sejalan dengan kemajuan dan juga persaingan yang timbul maka, perusahaan memerlukan dukungan SDM yang optimal. Strategi menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja bisa menjadi salah satu kunci perusahaan untuk mendapatkan dukungan SDM yang optimal. Hal ini memaksa pihak perusahaan agar memperhatikan

secara cermat dan terus menerus dari pihak manajemen terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Hamzah dan Iamatenggo (2014: 60) mengemukakan bahwa "kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dari itu penulis menemukan berbagai masalah dalam penelitian. Dan judul dari penelitian ini adalah "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya.**"

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yang akan di bahas dalam ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Karyawan Divisi *Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya* ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Karyawan Divisi *Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya* ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya* ?
4. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya* ?
5. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya* ?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Divisi *Service Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya* ?

7. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Divisi *Service Auto* 2000 Ahmad Yani Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan Divisi *Service Auto* 2000 Ahmad Yani Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Divisi *Service Auto* 2000 Ahmad Yani Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Service Auto* 2000 Ahmad Yani Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Service Auto* 2000 Ahmad Yani Surabaya.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Service Auto* 2000 Ahmad Yani Surabaya.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Karyawan Divisi *Service Auto* 2000 Ahmad Yani Surabaya.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan Divisi *Service Auto* 2000 Ahmad Yani Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak tertentu. Dengan demikian manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam aspek teoritis : dapat menambah pengalaman dan pengembangan

diri dalam penulisan ilmiah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat berguna dalam penelitian lebih lanjut mengenai perkembangan Sumber daya manusia di Karyawan Divisi *Service Auto 2000* Ahmad Yani Surabaya.

2. Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, peneliti melalui penelitian ini akan dibahas masalah yang muncul di Karyawan Divisi *Service Auto 2000* Ahmad Yani Surabaya dengan mengusulkan hipotesis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Selain itu juga dapat menambah dan memperluas pengetahuan disiplin ilmu yang sedang dipelajari.
3. Dalam aspek praktis, peneliti menghasilkan penelitian ini dapat menambah khasanah dalam kumpulan hasil penelitian ilmiah dalam bentuk laporan skripsi dan pengimplementasian dalam dunia kerja bagi pihak yang bersangkutan.