

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam lingkungan pekerjaan memang sangat memaksa kita dalam menjalin hubungan, kerjasama, menghormati dan saling menghargai. Perubahan lingkungan perusahaan atau kelompok kerja yang semakin ketat dan memiliki daya saing tinggi, mengharuskan setiap individu maupun kelompok atau perusahaan untuk berlaku lebih tanggap supaya mampu bertahan dan berkembang. Demi mengusung transformasi di dalam perusahaan tersebut, maka dibutuhkan adanya peralihandalam masing masing individu dalam menyikapi maupun bersikap. Untuk tahap penyesuaian perubahan organisasi atau perusahaan dengan perubahan individu ini sangatlah tidak gampang. Pemimpin bisa dikatakan menjadi pemberi contoh pada perusahaan, sehingga proses perubahan haruslah diawali dari tingkatan yang paling atas yakni pimpinan perusahaan. Sehingga, organisasi atau perusahaan membutuhkan sosok pimpinan reformis yang dapat menjadi mesin penggerak yang mendorong perubahan di sebuah organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan pencapaian dari tujuan perusahaan, baik perusahaan negara atau swasta dalam sektor publik sangatlah bergantung kepada keahlian dan kemampuan manajemen dan pimpinannya pada pelaksanaan fungsi perusahaan layaknya personalia, administrasi, keuangan, produksi dan pemasaran. Sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik dalam peningkatan efisiensi perusahaan menjadi salah satu fungsi pada perusahaan, karena sumber daya manusia adalah aset terpenting yang wajib dikelola dengan professional. Setiap perusahaan memerlukan tenaga kerja yang sanggup melakukan pekerjaan

dengan lebih cepat dan baik, sehingga diperlukan tenaga kerja yang mempunyai performa kerja (*job performance*) yang optimal (Setiawan dan Mujiati, 2016).

Melalui gaya kepemimpinan yang baik, perusahaan dapat memberikan kontrol dan pemberian tugas kepada bawahan. Dalam bukunya, Hasibuan (2016: 170), gaya Kepemimpinan adalah metode yang dimanfaatkan pemimpin dalam mempengaruhi personalitas karyawan dengan tujuan untuk memberikan dorongan semangat kerja, rasa puas terhadap kinerja dan produktivitas tinggi, supaya pencapaian tujuan perusahaan terwujud.

Namun, masih terdapat permasalahan terkait gaya kepemimpinan di CV. Mitra Usaha Bersama Surabaya yakni pimpinan yang sering berada jauh di area kerja karyawan membuat pimpinan tidak dapat menerapkan gaya kepemimpinan secara maksimal. Sehingga hal ini mengakibatkan arahan tugas dan pekerjaan menjadi semakin kurang jelas dan akhirnya karyawan seringkali kebingungan dan salah paham dalam bekerja sehari-hari.

Selain itu lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram pasti diimpikan oleh semua orang dalam sebuah perusahaan atau berorganisasi akan menimbulkan kesan dan pesan positif bagi sebuah pelaku perusahaan atau organisasi. Lingkungan yang aman membuat kita akan bebas dalam melakukan kegiatan dalam berkerja atau berorganisasi karena kita ada di situasi yang aman dan terhindar dari bahaya. Lingkungan yang nyaman juga sangat mempengaruhi dalam kita berfikir atau mengeluarkan ide ide positif untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab kita. selain nyaman dalam arti tempat, nyaman juga bisa di artikan sebagai cocok tidaknya kita dalam berkerja atau berorganisasi. Selain nyaman, tentram juga dibutuhkan dalam sebuah lingkungan kerja atau berorganisasi. Dalam Sedarmayanti (2011: 26), lingkungan kerja memiliki arti sebagai situasi

kondisi di sekeliling tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap pegawai, baik secara langsung ataupun tidak.

Namun, masih terdapat permasalahan mengenai situasi lingkungan kerja yang terdapat pada CV. Mitra Usaha Bersama Surabaya yakni kurangnya harmonis hubungan antara pegawai dalam lingkungan kerja serta seringkali fasilitas kerja tidak dapat berfungsi secara baik seperti AC yang sering rusak dan komputer yang sering tidak dapat berjalan dengan baik membuat pekerjaan karyawan menjadi terhambat.

Reward adalah merupakan wujud penghargaan terhadap prestasi tertentu yang diberikan oleh perorangan ataupun perusahaan atau organisasi. Pemberian *reward* dapat berupa uang ataupun barang, namun akan tetap menjadi sebuah kebanggaan bagi siapa pun yang menerimanya. *Reward* diartikan sebagai salah satu bentuk terima kasih oleh perusahaan atau organisasi kepada anggota atau pekerja yang mempunyai nilai lebih. *Reward* sering kali dijadikan penyemangat oleh pelaku atau karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Selain itu *reward* akan merubah pola pikir dari pelaku perusahaan atau organisasi menjadi lebih baik. Menurut Faida (2019:60), mengatakan bahwa *Reward* atau yang lebih sering disebut dengan insentif adalah wujud penghargaan yang diberikan bagi karyawan dengan dasar pencapaian yang dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Pemberian insentif kepada karyawan di CV. Mitra Usaha Bersama Surabaya juga kurang maksimal. Hal ini dapat terlihat jika karyawan berhasil menyelesaikan tuntutan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tidak mendapatkan tambahan kompensasi atau insentif, padahal karyawan telah bekerja dengan semaksimal mungkin.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan, rumusan masalah pada studi ini:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada performa kerja karyawan CV. Mitra Usaha Bersama?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial memberi pengaruh yang signifikan pada performa kerja karyawan CV. Mitra Usaha Bersama?
3. Apakah pemberian *Reward* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan pada performa kerja karyawan CV. Mitra Usaha Bersama?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan pemberian *Reward* secara simultan memberikan pengaruh signifikan pada performa kerja karyawan CV. Mitra Usaha Bersama?

1.3 Tujuan Penelitian

Studi ini memiliki tujuan dalam mengetahui apakah gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja dan reward terhadap performa kerja karyawan CV. Mitra usaha bersama. Dari rumusan masalah di atas, tujuan dari studi ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan akan performa kerja karyawan CV. Mitra Usaha Bersama.
2. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja akan Kinerja Karyawan CV. Mitra Usaha Bersama.
3. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh pemberian *Reward* akan kinerja karyawan CV. Mitra Usaha Bersama.
4. Mengetahui dan menganalisis mengenai dampak secara simultan antara gaya kepemimpinan, situasi lingkungan kerja dan pemberian *Reward* akan kinerja karyawan CV. Mitra Usaha Bersama.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang terdapat pada studi ini ialah:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi saran untuk jajaran manajemen CV. Mitra Usaha Bersama dalam pengambilan kebijakan yang tepat agar dapat meningkatkan performa kerja serta kepuasan kerja para

karyawan dengan memanfaatkan gaya kepemimpinan dan situasi lingkungan kerja serta pemberian *reward* yang akan mewujudkan peranan organisasi atau perusahaan yang sesuai.

2. Nantinya temuan akan studi ini diharapkan mampu menjadi pelengkap pada studi penerus dengan menjadi esensi di bidang akademi yang berguna dalam perkembangan ilmu pengetahuan, terlebih pada sektor Manajemen Sumber Daya Manusia.