

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam praktek sehari-hari, kita menemukan bahwasanya beberapa istilah memiliki arti yang sama ataupun hampir sama dengan HRM (*Human Resource Management*), dan memiliki metode dan aksen yang berbeda. Bahkan dalam kehidupan sehari-hari, orang tidak dapat hidup di luar lembaga oleh sebab itu mereka semua berusaha untuk hidup dalam masyarakat. Tentu saja setiap lembaga harus memiliki karyawan untuk mencapai tujuan lembaga ataupun perusahaan. Saat ini, sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan lembaga. Tentunya setiap perusahaan juga membutuhkan karyawan yang berkualitas, sehingga perusahaan harus menanganinya dengan baik dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya.

“Gaya kepemimpinan, motivasi kepemimpinan, dan lingkungan kerja merupakan faktor inti dari sebuah organisasi, dan hasil dari banyak penelitian menjadi dasar kesimpulan tersebut.” (Sari, 2014; Suratno dan Iestari, 2014; Fitriawati, 2015; Nisyak, Trijonowati, 2014). , 2016). Studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja itu menarik (Roscahyo dan Prijati, 2013; Yazid et al., 2013; Susitiningrum et al., 2015; Fitriawati, 2015; Suleman, 2016; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang baik membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya (Goal) (Yazid et al., 2013).

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi terus menerus dari keterampilan, sifat, dan perilaku yang mendasari perilaku manusia (Roscahyo dan Prijiatti, 2013; Yazid, Musnadi, dan Chan, 2013; Suleman, 2016; Nisyak, Trijonowati, 2016). "Gaya kepemimpinan yang benar akan meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka." Roscahyo dan Prijiati (2013) mempelajari dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan menemukan bahwa "gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

"Motivasi berkaitan dengan situasi pribadi seseorang dan mendorong seseorang untuk mengambil tindakan tertentu untuk mencapai tujuannya. Motivasi menjadi sangat penting, sehingga semua karyawan yang termotivasi harus mau bekerja keras dan menunjukkan semangat untuknya. Hasil yang tinggi". (Surato dan Istari, 2014) Hasil penelitian Susitaningrum, skk (2015) menunjukkan adanya pengaruh motivasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan menunjukkan hasil yang sama, adalah hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian Sari (2014) dan Suyoto (2014) menemukan korelasi positif yang signifikan, dan menemukan bahwa hasil penelitian variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adalah "semakin tinggi motivasi manajer, semakin tinggi produktivitas karyawan". Seorang manajer adalah lingkungan kerja".

lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, memastikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan mengesankan karyawan yang melakukannya dengan baik pada akhirnya.

Survei pekerjaan Strek, 2015; dalam buku Badri "Managing Modern Office Management", 2006:207; harapan karyawan terhadap karyawan Ciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan di tempat kerja. Penelitian Chao, Schwartz, Meaton, dan Burge (Badri, 2006:207) kemudian menjelaskan bahwa lingkungan yang nyaman dan tidak sehat dapat menurunkan produktivitas dan etika karyawan. lingkungan kerja sendiri memiliki dua dimensi, adalah dimensi fisik (spasial). warna, pencahayaan). , Kebersihan, penataan ruangan, dll) dan aspek non material (tunjangan karyawan, lingkungan kerja, hubungan karyawan, dll).

"Oleh sebab itu, sumber daya manusia adalah aset terpenting dari suatu lembaga dan oleh sebab itu itu harus dikelola dengan baik oleh sebab itu mereka memainkan peran penting dalam mengkonfigurasi dan mencapai tujuan lembaga mana pun. Berhasil ataupun tidaknya usaha suatu perusahaan tergantung pada *skill* perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia." (Tampi.2014).

Berlandaskan uraian latar belakang masalah diatas maka judul penelitian ini adalah: **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI PEMIMPIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LION AIR SURABAYA"**.

1.2 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia sama dengan pegawai utama lembaga dan perusahaan (Yazid et al., 2013; Suranto, Iestari, 2014; Susitiningrum et al., 2015; Nisyak, Trijonowati, 2016). Mereka mempengaruhi pikiran, perasaan, perilaku dan perilaku anggota organisasi bawahannya untuk

mendorong pengembangan perusahaan dalam lingkungan yang sangat kompetitif (Roscahyo dan Prijati, 2013; Suranto dan Iestari, 2014; Tampi, 2014; Fitriawati, 2015). Produktivitas karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas. Dalam persaingan global.

Berlandaskan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya dari kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT LION AIR SURABAYA?
2. Apakah motivasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT LION AIR SURABAYA?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT LION AIR SURABAYA?
4. Apakah Gaya kepemimpinan, motivasi pemimpin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT LION AIR SURABAYA?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian selaku berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT LION AIR SURABAYA.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi pemimpin terhadap kinerja karyawan pada PT LION AIR SURABAYA

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT LION AIR SURABAYA
4. Untuk menganalisis pengaruh Gaya dari kepemimpinan, motivasi pemimpin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT LION AIR SURABAYA

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berguna dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal motivasi pemimpin dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai bahan evaluasi peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga PT LION AIR SURABAYA dapat mencapai tujuan perusahaan.