

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

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.

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.

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.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, pihak pimpinan harus cepat merespon setiap perubahan dan tantangan yang terjadi. Dalam organisasi salah satu bentuk respon yang harus dilakukan oleh organisasi adalah menyiapkan sumber daya manusia yang handal dengan menciptakan budaya organisasi yang baik, pemberian motivasi kerja, dan peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kartini Kartono (2010) dalam Hadi (2016) Seorang pemimpin tidak dapat berdiri sendiri atau bertindak seolah-olah dirinya pelaku tunggal dari sebuah organisasi. Seorang pemimpin bertindak untuk membawa seluruh komponen organisasi untuk bergerak menuju tujuan.

Banyak faktor yang mempengaruhi yang menunjang terciptanya kinerja karyawan diantaranya kompensasi, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan serta keteladanan pimpinan. Bila mereka memiliki tingkat kehidupan yang layak maka mereka akan bekerja dengan giat dan tenang, sehingga diharapkan akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Usaha pengembangan karyawan terdiri dari tiga jenis diantaranya : pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada tiap karyawan guna meningkatkan kesadaran, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan agar serasi dengan kemajuan zaman perubahan hal lain yang hakikatnya menimbulkan keuntungan bagi para karyawan.

Dalam menanggulangi rendahnya kualitas kinerja pemimpin sudah selayaknya mengetahui bahwa gangguan tehnik-tehnik kepemimpinannya yang positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada

bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif akan menganggap bahwa kebanyakan orang ingin melakukan pekerjaan dengan baik, bila upaya-upaya mereka dihargai oleh pimpinan. Pemimpin harus bisa menjelaskan mengapa suatu pekerjaan harus dilakukan dan bukan memaksa bawahannya untuk melakukannya, sehingga para karyawan dibawahnya dapat melakukan dengan baik. Namun dalam kenyataannya masih dijumpai adanya ketidakefektifan dalam kegiatan mencapai tujuan.

Sistem penilaian terhadap kinerja karyawan yang efektif dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya harus memenuhi persyaratan : relevan, sensitivity, reliability, dan bersifat konsisten yaitu taat pada azas obyektif, terbuka, adil, dan akurat sehingga dapat menciptakan proses pemberian umpan balik yang memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Bagi para karyawan, pendidikan dan pelatihan merupakan sarana untuk membantu organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Hasil penilaian terhadap kinerja diharapkan dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik dan senantiasa melakukan perbaikan kinerja secara simultan. Bila setiap karyawan perusahaan dapat meningkatkan kariernya, seorang karyawan harus benar-benar memikirkan dan merencanakan pengembangan kariernya dengan baik karena perencanaan yang baik merupakan setengah dari sebuah keberhasilan.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan

semakin ketat. Sumber daya manusia yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Hasibuan (2010 : 224) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Masalah kepemimpinan sama uanya dengan sejarah manusia, dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Apakah orang-orang dalam masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin, sedikitnya terdapat empat macam alasan yaitu : karena banyak yang memerlukan figur pemimpin, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, sebagai tempat pengambilalih resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

## **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 Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS Surabaya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS Surabaya?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karaywan PT. Aerofood ACS Surabaya?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karaywan PT. Aerofood ACS Surabaya melalui Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS Surabaya?
7. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karaywan PT. Aerofood ACS Surabaya melalui Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS 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 berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan

terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya melalui Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS Surabaya.

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya melalui Lingkungan Kerja PT. Aerofood ACS 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 peningkatan Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Surabaya.
2. Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, peneliti melalui penelitian ini akan dibahas masalah yang muncul di PT. Aerofood ACS Surabaya, dengan mengusulkan hipotesis Kinerja Karyawan. 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.