

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JOHNSON & JOHNSON INDONESIA DI SURABAYA**

SKRIPSI



**STIE
MAHARDHIKA SURABAYA**

GINA PUSPANTI ANGGRAENI

NIM. 17210950

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2021**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tiap institusi pasti mempunyai misi yang akan diraih. Diantara faktor yang menopang tercapainya misi perusahaan yaitu adanya personal atau sumber daya manusia (SDM) yang perlu dikelola di dalam usaha bisnis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkeyakinan bahwa tenaga kerja merupakan aset vital (aset) yang mesti dimanage dengan sebaik mungkin dalam suatu organisasi. Untuk meraih hasil yang diinginkan maka karyawan dituntut memiliki sikap kerja yang positif. Diharapkan perusahaan dapat menerapkan dan membuat sistem manajemen yang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan sendirinya. SDM perusahaan yang apabila berkinerja baik akan mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlu dijaga dan dirawat dengan baik (Supriyadi, Priadana, dan Setia, 2017).

SDM ialah elemen utama pada suatu organisasi untuk meraih misi serta target, sebab SDM adalah elemen yang menentukan sukses atau sebuah organisasi dalam meraih tujuan. Hal yang perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan SDM yaitu tentang penempatan kerja pegawai. Mathis dan Jackson (2015) menjelaskan bahwa penempatan merupakan upaya untuk meletakkan posisi karyawan ke dalam posisi tugas dan pekerjaannya secara akurat. Sejauhmana seorang pekerja sesuai dalam menempati posisi jabatan atau tugasnya dapat memberi pengaruh terhadap kuantitas dan mutu hasil kerja. Organisasi atau perusahaan sangat memerlukan

SDM yang berpengalaman, bermutu, terampil dan berwawasan khususnya pada masa globalisasi seperti sekarang ini. Seluruh perusahaan wajib bersiap untuk melakukan adaptasi serta meningkatkan kekuatan diri supaya mampu berkompetisi dan sehingga bisa mengatasi semua kesulitan di masa depan. SDM yaitu pegawai yang senantiasa memiliki peran penting dan paling besar pada tiap aktivitas perusahaan sebab manusia sebagai pembuat rencana, pelaksanaan dan yang menentukan bagi terealisasinya sebuah tujuan atau misi perusahaan.

Rivai (2015) memaparkan bahwa tidak adanya dukungan dari SDM yang cocok baik dalam hal jumlah, mutu, strategi serta operasional, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa menjaga eksistensi dirinya, tidak dapat menumbuhkan, dan meningkatkan kondisi perusahaan dimasa depan. Oleh karena itu, diperlukan SDM yang bermutu, berkompeten, terampil, berpengalaman dalam menopang tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya kepada perusahaan.

Mangkunegara (2016) memaparkan bahwa performance atau kinerja yakni hasil pekerjaan (output) baik mutu ataupun jumlah yang diraih oleh individu pekerja saat menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawabnya yang diserahkan perusahaan kepada pegawai atau karyawan tersebut. *Performance* yang baik merupakan output kerja yang maksimal, artinya performa berdasarkan standard yang ditetapkan perusahaan serta mampu menopang organisasi dalam meraih misi, tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang meningkat memberi dampak bagi perkembangan organisasi agar dapat eksis dan terus berlanjut pada sebuah kompetisi yang sangat sengit. kinerja karyawan sendiri akan mendapatkan pengaruh dari berbagai faktor yang berkaitan SDM ataupun yang berkaitan dengan lingkungan organisasi. Masing-masing organisasi tentu mempunyai suatu pedoman dan tata tertib yang harus ditaati semua pekerja, yang antara lainnya

yaitu kehadiran karyawan, semua karyawan diharuskan datang menurut jam kerja yang sudah ditentukan oleh setiap organisasi. Performance karyawan ialah capaian kerja secara mutu dan jumlah yang mampu diraih oleh personal pekerja dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawabnya yang diserahkan perusahaan kepada pekerja tersebut (Widia dan Rusdianti, 2018). Kinerja karyawan bisa diketahui dari kuantitas hasil kerjanya yang dicapai oleh pekerja, taraf kehematan serta keefektivitasan pekerja dalam menjalankan tugasnya, serta tepat waktu dalam merampungkan tugas yang telah ditetapkan perusahaan (Mangkunegara, 2016). Sementara itu menurut Robbins (2015) kinerja karyawan ialah fungsi dari hubungan antara kompetensi atau pun kemampuan dengan motivasi. Robbins (2015) juga menjelaskan bahwa penentuan tujuan kinerja yaitu melakukan penyusunan sasaran yang bermanfaat tidak hanya untuk bahan menjalankan suatu pengevaluasian kinerja di akhir periode. Robbins (2015) menjelaskan bahwa bahwa kinerja karyawan yaitu fungsi dari hubungan antara kompetensi dengan motivasi. Penentuan tujuan kinerja bermanfaat sbagai penyusunan target yang akan disasar serta tidak hanya untuk peevaluasian kinerja di akhir periode namun untuk melakukan pengelolaan proses kerja selama periode itu.

Pada suatu organisasi, seorang pemimpin sangat diperlukan untuk memberikan arah kepada para anggotanya dalam menggerakkan organisasinya supaya dapah meraih sasaran dan target yang diinginkan. Pemimpin tidak akan dapat melakukan pengendalian para anggotanya jika pemimpin tidak mempunyai gaya pemimpin yang tepat Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sebuah *interpersonal influence* yang dilaksanakan pada sebuah kondisi atau keadaan serta diberikan arah dengan proses komunikasi pada hasil capaian suatu

sasaran atau target ataupun suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan suatu kompetensi dalam memberikan pengaruh kegiatan orang lain dengan menjalankan komunikasi, secara individu ataupun tim, menuju arah hasil capaian tujuan. Kompetensi orang lain tersebut memiliki tujuan yakni untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan. Dalam arti yang lain, tujuan dari kepemimpinan yaitu untuk memberikan pengaruh kepada orang lain, yaitu anggota atau pekerja dalam rangka meraih suatu tujuan organisasi. Pemimpin yang diminta atau diwajibkan untuk menghasilkan interaksi personal dengan orang lain dibandingkan keperluannya sendiri serta wajib mampu menanggung kegagalannya. Setiap pemimpin wajib memiliki kesadaran bahwa untuk dapat membuat interaksi efektif yang manusiawi, maka seorang pemimpin harus mempunyai kompetensi dalam mengelola orang lain sebagai subjek bukan objek. Tugas pokok dan fungsi utama dari seorang pemimpin yaitu melakukan pengambilan suatu kebijakan atau keputusan. Semua hal yang ada di dalam sebuah organisasi bisnis harus ditetapkan secara tepat, bukan dikarenakan secara kebetulan saja berlangsung atau situasional dan kondisional. Makin tinggi posisi pemimpin pada sebuah organisasi bisnis maka makin tinggi bobot dari kebijakan atau keputusan yang ditempuhnya. Kepemimpinan sebagai aspek utama dari topik leadership selalu menarik untuk didiskusikan. Hal tersebut dikarenakan keluasan serta kedalaman ruang lingkup bahasan yang selalu tumbuh dengan dinamis sejalan dengan perkembangan globalisasi berlangsung di seluruh bidang kehidupan secara menyeluruh dan luas. Leadership sebagai aspek utama dari topik leadership selalu aktual untuk dibahas. Kepemimpinan memiliki banyak aspek dan terus berkembang dari waktu ke waktu. Kepemimpinan selalu ada hal-hal yang baru untuk diskusikan. Kepemimpinan juga terus berkembang seiring dengan globalisasi yang dinamis. Tanpa adanya leadership yang tepat maka seseorang tidak akan

sanggup untuk melakukan aktualisasi semua bakat dan potensinya menjadi sebuah prestasi yang tinggi. *Leadership* sepantasnya dipersepsikan sebagai suatu kesempatan untuk memberi hasil guna untuk berbagai pihak dan bukan dipersepsikan sebagai komoditas untuk mendapatkan manfaar diri sendiri dengan cara lewat memanfaatkan orang lain. Kejernihan dalam mempersepsikan kepemimpinan sangat dibutuhkan sebagai suatu kelebihan untuk seorang pemimpin dalam melakukan pemahaman, serta penerapan secara kombinasi faktor determinan bagi kesuksesan dalam meraih tujuan perusahaan. *Leadership* memiliki peran dalam menyelaraskan kepentingan antar berbagai pihak. Inti *leadership* yaitu aktivitas untuk memberikan pengaruh bawahan atau orang lain supaya menjadi mimiliki arah menuju sasaran atau target dari tujuan perusahaan atau organisasi. *Leadership* merupakan sebuah inisiatif untuk mengambil prakarsa dan mengambil tindakan untuk memperoleh pilihan jalan keluar solusi dari permasalahan yang dihadapi organisasi lewat metode tertentu. *Leadership* adalah proses memberi arah serta memberi pengaruh personal tau tim dalam interaksinya dengan aspek tugas atau pekerjaan tertentu.

Lingkungan kerja yaitu Perihal kehidupan social, psikologis, dan fisiologis yang ada diorganisasi yang berdampak pada tenaga kerja saat menjalankan pekerjaannya. Kehidupan seseorang tidak lepas dari beberapa kondisi lingkungan disekitarnya, antara orang dengan lingkungannya ada keterkaitan yang kuat. Dalam persoalan ini, orang akan senantiasa berupaya untuk menyesuaikan diri dengan bermacam-macam kondisi lingkungan disekitarnya. Demikian juga saat menjalankan tugas, pekerja sebagai manusia tak bisa dipisah dari bermacam-macam kondisi dan situasi disekitarnya (tempat para karyawan menjalankan tugas), yakni lingkungan kerja. Selama menjalankan tugas, masing-masing karyawan akan berhubungan

dengan bermacam-macam keadaan yang ada pada lingkungan kerja. Lingkungan kerja yakni sebuah perihal yang terdapat di sekeliling sejumlah tenaga kerja serta yang memberi efek dirinya saat melakukan pekerjaan yang diberikan (Nitisemito, 2015). Berikutnya, Sedarmayati (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yakni semua instrumen, sarana prasarana, serta peralatan yang dihadapi, lingkungan sekeliling tempat tenaga kerja menjalankan pekerjaannya, tekni pekerjaannya, dan pengelolaan kerja baik sebagai personal ataupun dalam tim. Keadaan atau situasi lingkungan pekerjaan dinyatakan baik ataupun cocok jika orang bisa menjalankan aktivitas dengan maksimal, terjaga kesehatannya, keamanannya, dan kenyamanannya. Kecocokan lingkungan kerja dapat diketahui dari dampaknya pada periode waktu yang panjang, kemudian lagi lingkungan pekerjaan yang tidak dapat mewajibkan tenaga kerja serta jam yang lebih lama maupun tak menopang diperolehnya desain system pekerjaan yang hemat (Sedarmayanti, 2017).

Keadaan dan situasi lingkungan kerja yang kondusif diindikasikan dari adanya sirkulasi udara yang memadai, lampu yang cukup memadai intensitas cahayanya, tak terdapat kebisingan ataupun kegaduhan yang bisa merusak fokus atau konsentrasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, penataan ruangan yang memenuhi unsur estetika ditinjau dari pewarnaan yang estetik serta adanya unsur bersih, terawat, yang menimbulkan rasa betah pegawai dalam menjalankan pekerjaannya (Nitisemito, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong rasa nyaman secara personal yang mampu mendukung etos atau motivasi dan semangat pegawai dalam bekerja menyelesaikan tugasnya secara tepat (Nitisemito, 2015).

Rasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan adalah sesuatu hal yang diharapkan oleh semua karyawan. Kenyamanan merupakan salah satu penentu

utama pada upaya penghematan operasional organisasi seperti kinerja, produktifitas (productivity), kepuasan kerja (*job satisfaction*), kesejahteraan pekerja (*welfare*), serta keselamatan kerja (*work safety*) (Nitisemito, 2015). Kenyamanan merupakan sebuah kondisi sudah tercukupinya kebutuhan elemen seseorang yang memiliki sifat personal dan menyeluruh dan berkesinambungan (holistik) yang bisa menimbulkan rasa memiliki kesejahteraan pada seseorang tersebut. Rasa nyaman pada ruang merupakan seluruh hal yang menunjukkan pemakaian ruang dengan memperhatikan keharmonisan, dari aspek desain, tekstur, pewarnaan, bau atau aroma, suara, bunyi, musik, pencahayaan, atau yang lain. Nitisemito (2015), menyatakan bahwa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap rasa nyaman adalah peredaran udara, kondisi alam ataupun iklim, suara bising, aroma, disertai kondisi yang aman, situasi yang indah, bersih, serta ruangan yang terang.

Terkait dengan rasa nyaman, kondisi yang indah bisa didapatkan dari aspek desain dan pewarnaan. Aspek pewarnaan mempunyai beberapa manfaat selain bisa merubah rasa memberi pengaruh pula pada pespektif serta meminimalisasi kekurangan dan dapat menumbuhkan suasana atau rasa nyaman bagi seluruh orang. Pemberian warna pada ruangan kerja bertujuan tidak hanya sekedar untuk membuat senang pada mata saja namun bertujuan lain yakni untuk menaikkan rasa nyaman pada ruangan kerja, yang mampu meningkatkan penghematan kerja para pekerja.

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai intensitas identifikasi serta partisipasi personal terhadap profesi yang dijalankannya. Identifikasi tersebut memerlukan beberapa taraf persetujuan antara seseorang atau personal dengan tujuan profesinya serta dan nilai-nilai profesinya yang juga nilai moralnya serta etikanya. Beberapa pengertian komitmen profesional dipergunakan pada tinjauan

pustaka akuntansi yaitu sebagai: 1) sebuah kondisi individu yang yakin serta menerima tujuan profesinya dan beberapa value yang berada pada institusi profesinya 2) keinginan atau kesediaan dalam rangka menjalankan peranan tertentu untuk organisasi profesinya 3) kesediaan untuk tetap berusaha menjaga keanggotaannya di dalam organisasi profesinya (Jeffrey dan Weatherholt, 2006).

Sesuai dengan observasi, peneliti bermaksud untuk menjalankan studi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Karyawan PT Johnson & Johnson Indonesia Di Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan paparan *back ground* persoalan, dalam riset ini bisa disusun sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional memiliki pengaruh simultan (serentak) terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya?
2. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional memiliki pengaruh parsial (individu) terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya?
3. Variabel apakah di antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional yang memiliki pengaruh paling besar (dominan) terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan persoalan yang sudah dijelaskan, maka riset ini ditujukan untuk :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya.
3. Untuk mengetahui diantara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesional, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Johnson & Johnson Indonesia di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Riset ini diharap bermanfaat dalam hal penemuan – penemuan baru yang bermanfaat untuk manajemen perusahaan, periset, ilmu pengetahuan serta pihak kampus yakni :

1. Bagi penulis, riset ini bisa dijadikan sebagai pengetahuan untuk meningkatkan wawasan terkait leadership, lingkungan kerja serta komitmen professional di suatu organisasi, sehingga penulis mampu menerapkan teori yang diperoleh di kampus selama kuliah.
2. Bagi kampus, hasil riset ini bisa dijadikan bahan pemikiran tentang dinamika perkembangan Perguruan Tinggi.
3. Bagi manajemen PT. Johnson & Johnson di Surabaya, riset ini dapat dijadikan sebagai saran manajemen perusahaan untuk melakukan upaya

peningkatan kinerja pegawai melalui leadership, lingkungan kerja dan komitmen profesional.

4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil riset ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi dalam mengembangkan pengetahuan, utamanya dalam bidang manajemen SDM yang terkait dengan permasalahan leadership, lingkungan kerja, komitmen professional serta kinerja SDM dalam sebuah organisasi berorientasi profit.