

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini sebuah perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat dan mampu menghadapi permasalahan yang kompleks setiap perusahaan haruslah mempunyai target yang lebih dari tahun ketahun. Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia (SDM) karena merupakan subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting di dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai *output* yang diinginkan perusahaan. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan *output* perusahaan yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar- besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus di gerakkan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Wibowo dalam Felinda, (2016:1)

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:95). Seperti yang dikemukakan Rue & Bryan

dalam Zarvedi dkk (2016:203) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Menurut Tahir (2015:66). Kepemimpinan juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai.

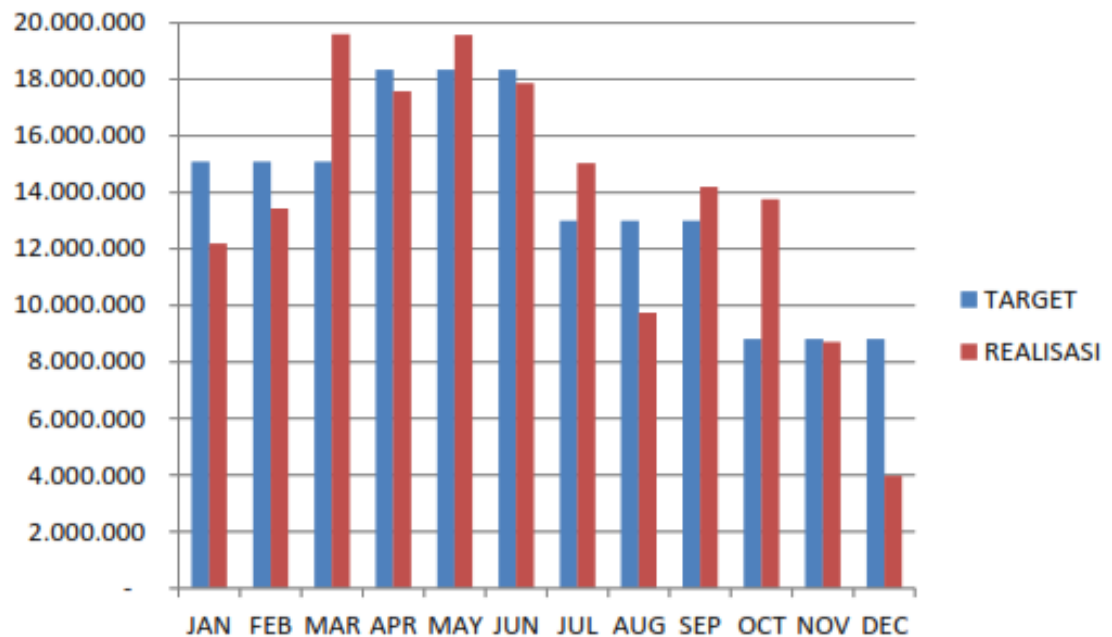
Selain kepemimpinan lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama

karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:125), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Selain beberapa faktor yang disebutkan sebelumnya, faktor lainnya adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar SDM tersebut dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Winardi (2016:6) Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

PT Karya Mitra Teknik adalah salah satu dari perusahaan swasta yang bergerak dibidang penjualan dan jasa alat berat yang terletak di Buduran, Sidoarjo. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan jasa, sumber daya manusia merupakan aset penting di perusahaan ini. Dalam hal ini PT Karya Mitra Teknik harus meningkatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga tercipta kinerja yang optimal untuk bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.

Berdasarkan hasil laporan bulanan PT Karya Mitra Tehnik mengalami permasalahan dalam aktualisasi penjualan yang tidak mencapai target. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.1 mengenai hasil penjualan *sparepart* dari target yang ditetapkan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Hasil Penjualan *Sparepart* PT Karya Mitra Tehnik 2018

Sumber : Data *Internal A* PT KMT

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan pencapaian penjualan *sparepart* yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, grafik di atas menggambarkan naik turunnya kinerja karyawan yang ada di PT Karya Mitra Tehnik. Terlihat pada beberapa bulan terjadi realisasi yang tidak mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Dengan terbuktinya permasalahan diatas mengindikasikan kinerja karyawan belum optimal. Hal tersebut menjadi suatu masalah bagi perusahaan karena pada dasarnya sebuah perusahaan menghendaki kinerja para karyawan baik dan optimal.

Dengan itu perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal.

Peneliti telah mengamati bahwa pada PT Karya Mitra Teknik sedang mengalami permasalahan atau kesenjangan dimana menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang berperan dalam mempengaruhi atau memberi pengarahan kepada karyawan, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga motivasi karyawan dalam bekerja juga kurang maksimal.

Sejalan dengan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA MITRA TEHNIK BUDURAN, SIDOARJO”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo.
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo.

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo.
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo.
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo.
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo
6. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Karya Mitra Teknik Buduran, Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain:

1. Aspek akademis

A. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan tentang teori-teori sumber daya manusia yang sudah diajarkan di perkuliahan dan di kemudian hari dapat di terapkan di usaha nyata

B. Bagi mahardhika

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam menambah referensi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika dan bagi peneliti lain khususnya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika yang melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang sejenis dapat digunakan sebagai rekomendasi penelitian yang ingin dilakukan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan khususnya untuk ilmu di bidang sejenis dalam penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

3. Aspek praktis

A. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam hal kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Bagi karyawan

Bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.