

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Wirawan (2009: 171) sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mengsinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Revita, 2015: 171). Sehingga tidak menimbulkan masalah-masalah sumber daya manusia yang menyebabkan penurunan akan produktivitas karyawan perusahaan. Menurut (Yani, 2012: 1) sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Namun seperti pepatah berkata “ tidak ada gading yang tidak retak “ begitu pula dengan sumber daya manusia suatu perusahaan, dimana pasti ada perselisihan maupun permasalahan yang tidak kita ketahui dalam internal maupun eksternal perusahaan. Kata kepemimpinan biasanya sangat berhubungan erat dengan manajer atau atasan. seorang manajer atau atasan biasanya disebut dengan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam

perusahaan. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini biasanya disebabkan oleh faktor – faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

PT Startmara Pratama adalah distributor produk makanan dan minuman yang bertempat di Cammo Industrial blok G1, Batam. Perusahaan ini bermula dari usaha perorangan yang berada di tanjung pinang, yang awalnya hanya toko bahan pangan yang kemudian berkembang hingga perusahaan distributor seperti sekarang ini dengan jumlah ratusan karyawan. Begitu banyaknya karyawan, maka di perlukan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik agar tidak menimbulkan persoalan kinerja. Namun baik tidaknya kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada sistem manajemen akan tetapi juga pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja maupun lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut dan apa yang menjadi sebab ketiga faktor ini menjadi pengaruhnya, maka disinilah peneliti akan menelitinya.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Dalam penelitian (Kapahang, Kojo, & Uhing, 2014: 505) menurut Hasibuan (2011: 94) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Untuk mencapai sasaran tujuan, visi dan misi tersebut diperlukan gaya kepemimpinan, motivasi maupun lingkungan kerja namun pada kenyataannya hal itu tidaklah mudah. Kenapa demikian? Inilah yang ingin peneliti teliti apa saja masalahnya. Bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Prayatna & Subudi, 2016: 853) menurut Rivai (2006: 64) Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Seperti yang dikatakan Rivai gaya kepemimpinan itu cara untuk memancing timbulnya perasaan positif untuk mencapai tujuan namun untuk membuat bawahannya menuruti atau menumbuhkan perasaan positif itu seorang pemimpin diperlukan gaya pimpinan yang profesional yang bisa membedakan benar salahnya suatu masalah sehingga tidak menimbulkan pemasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Namun pada penelitian ini peneliti akan menjabarkan beberapa masalah gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Startmara Pratama, berdasarkan hasil survei dan wawancara kepada beberapa orang karyawan. PT Startmara pratama menurut peneliti terdapat beberapa masalah-masalah tersebut yang dapat di lihat dari bagaimana seorang atasan mengarahkan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan, pemimpin yang melepas tanggung jawab saat terjadi masalah, dapat disimpulkan sebagai gaya kepemimpinan yang tidak profesional sehingga menyebabkan tekanan pada karyawan yang dan masalah pada kinerja karyawan pada pt tersebut.

Selain gaya pemimpin yang profesional, semangat kerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh motivasi. Dalam penelitian (Sariadi, 2013: 33) menurut Siagian (2008: 67) menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Namun tidak semua perusahaan memiliki atasan, rekan kerja maupun lingkungan yang bisa membuatnya termotivasi untuk melanjutkan ataupun menjalani pekerjaan yang ada, begitu juga yang terjadi pada pt startmara pratama ini dimana perusahaan ini terdapat berbagai masalah motivasi yang memicu malasnya karyawan untuk masuk kerja misalnya tidak adanya penghargaan untuk karyawan yang berprestasi maupun telah lama mengabdikan, tidak adanya nasihat atau motivasi dari atasan atas problem yang kita temui pada pekerjaan serta teman sepekerjaan yang sulit itu diminta kerjasama dalam kerjaan.

Disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang baik seorang pekerja dapat bekerja dengan baik tidak juga bergantung pada lingkungan kerjanya . Dalam penelitian (Muhammad, Adolfina, & Lumintang, 2016: 45) menurut Sedarmayanti (2010: 21) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Lingkungan kerja bekerja sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena tempat kerja yang aman, nyaman dan tenang bisa membuat karyawan tersebut loyal dan tanpa tekanan dalam bekerja, tetapi tidak sedikit juga .lingkungan kerja membuat karyawan ingin segera resign dari tempat kerja itu. Disinilah peneliti ingin teliti dan tekunin apakah lingkungan kerja suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan keadaan lingkungan tersebut juga terdapat pada perusahaan yang peneliti teliti dimana lingkungan kerja yang sempit sehingga membuat karyawan sulit untuk lewat yang kemudian terjadi penyegolan yang membuat karyawan lain terganggu, kurang bersihnya ruangan ada bau menyegat yang membuat udara kantor tidak bagus, serta pengaruh fasilitas lainnya yang dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman, tenang maupun aman sehingga menimbulkan menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009: 9), bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sariadi, 2013: 33). Untuk mencapai sasaran tujuan, visi dan misi tersebut diperlukan gaya pemimpin, motivasi maupun lingkungan kerja namun pada kenyataannya hal itu tidaklah mudah. Kenapa demikian? Inilah yang ingin peneliti teliti apa saja

masalahnya. Bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja kerja hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan dapat bekerja sama dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Startmara Pratama”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Gaya kepemimpinan atasan di PT Startmara pratama tidak mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai target.
2. Atasan di PT Startmara pratama yang bersifat transaksional dan pemimpin yang tidak bertanggung jawab ketika terjadi kesalahan serta mengalihkan kesalahan penuh terhadap karyawan, sebagai gaya kepemimpinan yang tidak profesional sehingga menyebabkan tekanan pada karyawan dan berakibat masalah pada kinerja karyawan pada pt tersebut.
3. Menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya motivasi yang memicu malasnya karyawan untuk masuk kerja akibat tidak adanya penghargaan untuk karyawan yang berprestasi maupun telah lama mengabdikan.

4. Menurunnya kinerja karyawan karena tidak adanya nasihat atau motivasi dari atasan atas *problem* yang kita temui pada pekerjaan serta teman sepekerjaan yang sulit itu diminta kerjasama dalam kerjaan.
5. Lingkungan kerja yang tidak memadai, kurang bersihnya ruangan dan ada bau menyegat yang membuat udara kantor tidak bagus, serta pengaruh fasilitas lainnya yang dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman, tenang maupun aman sehingga menimbulkan menurunnya kinerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Terdapat beberapa batasan yang diambil dalam penelitian ini guna melakukan pembatasan agar penelitian tidak perlu meluas. Beberapa batasan penelitian yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti gaya kepemimpinan pada karyawan PT Startmara Pratama.
2. Peneliti hanya meneliti motivasi kerja pada karyawan PT Startmara Pratama.
3. Peneliti hanya meneliti lingkungan kerja pada karyawan PT Startmara Pratama.
4. Peneliti hanya meneliti kinerja karyawan pada karyawan PT Startmara Pratama.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Pratama?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Pratama?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Pratama?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Pratama?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Relevan dengan rumusan masalah maka tujuan ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Pratama.

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Pratama.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Bagi Objek Penelitian

Terdapat 2 manfaat bagi objek penelitian yaitu:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Terutama dilingkungan perguruan tinggi, penyusunan laporan ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sumbangan serta sebagai landasan untuk melanjutkan penelitian yang luas dan mendalam.