

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbagai macam sumber daya yang ada pada suatu perusahaan merupakan pendukung berkembangnya suatu perusahaan. Salah satu diantaranya merupakan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan. Sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi sebuah perusahaan, sumber daya manusia membutuhkan perhatian khusus dan harus dikelola dengan baik sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Ansory, Fadjar & Meithiana Indrasari (2018:57)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Thoha (2019:49). Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya

Hal yang harus diperhatikan selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, dapat membuat karyawan satu persatu menarik diri dari perusahaan dengan alasan tidak betah dengan lingkungan yang ada di perusahaan tersebut, sebab kondisi perusahaan yang panas, gudang yang kotor dan bau serta polusi udara yang mengganggu. Menurut Sedarmayanti (2016:3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan, PT. Mina Jaya Lestari Surabaya banyak melakukan perubahan, baik dari segi SDM, pemasaran, operasional, dan keuangan, serta penyediaan alat-alat (mesin)

yang berkualitas. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut.

Selanjutnya pengertian Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan perusahaan dapat diukur melalui kinerja karyawan, berkurangnya jumlah karyawan yang *resign* dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebuah motivasi. Amirullah (2015:193) Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan,

mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sebagai seorang pemimpin memberikan motivasi kepada para bawahannya itu sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan berdisiplin tinggi untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan faktor utama yang harus dipandang perusahaan karena jika karyawannya tidak semangat dalam melaksanakan kewajibannya maka dapat menyebabkan sistem kerja perusahaan molor. Hal tersebut dapat merugikan perusahaan dari segi biaya dan waktu.

PT. Mina Jaya Lestari Surabaya didirikan oleh Bapak Sugeng Tjahjono pada tahun 2004. Perusahaan ini berlokasi di Pergudangan Margomulyo Permai J-12, Surabaya. Memiliki 6 staff admin gudang, 6 staff admin *back office*, 2 staff IT, 94 karyawan produksi dan 5 karyawan pada divisi teknik. Perusahaan ini merupakan salah satu bisnis keluarga dimana yang menjadi pengelolanya merupakan anak-anak dari pemilik perusahaan. PT. Mina Jaya Lestari Surabaya merupakan perusahaan dagang yang memproduksi olahan ikan dalam bentuk beku untuk tujuan lokal dan ekspor. Perusahaan ini mempunyai banyak anak cabang yang terletak di Bitung,

Kendari, Bogor, Tangerang, Prigi, Palu, dan Muncar. Induk perusahaan ini terletak di Surabaya, Jawa Timur.

Pengertian Sumber daya manusia menurut Ansory, Fadjar & Meithiana Indrasari (2018:59) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat, maka Sumber daya manusia pada PT. Mina Jaya Lestari perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja dan kurangnya motivasi dari seorang pemimpin. Sangat disayangkan, sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Selanjutnya peneliti ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Mina Jaya Lestari, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui dan mengukur hasil kinerja pegawai. Karena kinerja

pegawai dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja melalui motivasi. Dan oleh sebab itu, sangat perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan sebagai variable mediasi.

Berdasarkan pendahuluan diatas, untuk itu penulis akan melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya?

4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Suabaya?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum
 - a. Sebagai bentuk penerapan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu penelitian dan pengembangan dalam mendukung kemajuan ilmu pengetahuan.
 - b. Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya.
- f. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya?
- g. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Mina Jaya Lestari Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kepemimpinan, khususnya dalam hal Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dan bahan masukan bagi PT. Mina Jaya Lestari Surabaya terutama mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan materi guna memperluas pengetahuan dan wawasan yang lebih khususnya tentang masalah yang dihadapi suatu perusahaan serta sarana menerapkan ilmu yang didapat dari mata kuliah, buku, dan kegiatan yang sesungguhnya dalam perusahaan.

- c. Bagi Universitas PGRI ADI BUANA Surabaya
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi perpustakaan, menambah dokumentasi dan dapat digunakan sebagai bahan bacaan mahasiswa lainnya serta sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut.