

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna untuk mendukung kemajuan sebuah industri perusahaan. Pada masa globalisasi ini manusia dituntut untuk terus tumbuh menajaki pergantian teknologi informasi serta kemajuan persaingan yang ada. Sumber daya manusia merupakan harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia (ardana, Mujiati, & Srianthi,2012). Ditengah keadaan ekonomi dikala ini yang nyaris tidak menguntungkan, tiap industri perusahaan harus terus bertahan supaya dapat merumuskan strategi yang kreatif dalam mengelola manajemennya, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan manusia yang terlibat dalam suatu organisasi perusahaan yang turut mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi (Febriyanti,2020). Kenyataan bahwa manusia sebagai aset yang paling utama dalam organisasi atau perusahaan harus mendapatkan perhatian yang serius dan dikelola dengan sebaik mungkin.

Oleh sebab itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan guna mendukung kelangsungan pertumbuhan sebuah perusahaan, karena itu sebuah perusahaan wajib mempunyai suatu sumber daya manusia yang bermutu pula. Sumber daya manusia yang bermutu dapat membantu perusahaan untuk menggapai visi, misi, tujuan serta target organisasi dimana ia terletak didalamnya. Dalam pengelolaan sumber daya inilah dibutuhkan manajemen yang sanggup

mengelola sumber daya secara sistematis, terencana serta efektif. Bisa dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu aspek penting untuk sebuah perusahaan yang mana karyawan dapat ditingkatkan serta memastikan terwujudnya tujuan yang maksimal untuk sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia yang bermutu nantinya hendak berakibat pada kinerja karyawan, kinerja karyawan tersebut nantinya hendak menolong suatu perusahaan meningkatkan manajemen yang baik supaya bisa menggapai suatu tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan pula didukung oleh para karyawan yang memiliki kinerja yang kompeten sehingga tujuan tersebut bisa terlaksana dengan baik. Banyak sebuah perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mewujudkan kepuasan kerja lewat gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja karyawan yang cocok dengan harapan karyawan. Proses aktivitas suatu perusahaan tentu hendak menghadapi suatu kemunduran, hambatan serta rintangan dalam menacapai sebuah tujuannya. Salah satu penyebabnya ialah upaya dalam kenaikan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Banyak yang sudah mengalami kemunduran apalagi kegagalan dalam menggapai tujuannya sebab permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Pada suatu organisasi perusahaan sukses ataupun tidaknya suatu pencapaian tujuan pula bergantung pada pola hubungan yang terjalin antara atasan serta bawahan. Metode serta pola tingkah laku seseorang pemimpin menampilkan pemikiran positif kepada bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Matinis Yamin dan Maisah (2010:74) menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Bisa ditentukan

kalau sikap seorang pemimpin merupakan pengaruh yang memunculkan uraian psikologis bagi kondisi bawahannya. Terdapat karyawan yang memandangi, mengamati serta meniru sikap seseorang pemimpin yang dicontohkan sehingga hendak berakibat lebih baik pada kinerja karyawan. Kebalikannya bila sikap yang ditampilkan kurang baik ataupun tidak cocok maka akan berpengaruh tidak baik kepada kinerja karyawannya. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan wajib paham bagaimana gaya kepemimpinan yang hendak diterapkan para pemimpin yang bisa mendukung kinerja karyawan supaya lebih baik. Informasi tentang gaya kepemimpinan ini sangat penting dilakukan serta dikenal sebuah perusahaan sebab akan berakibat pada kinerja organisasi.

Demikian pula untuk menggerakkan manusia agar sesuai yang dikehendaki suatu organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar manusia tersebut bisa bekerja dengan baik. Keahlian seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari motivasi dari pegawai tersebut, motivasi tersebut bisa dilihat dari aktivitas-aktivitas yang dikerjakannya dalam melaksanakan serta melakukan tugas di dalam suatu organisasi, sebab motivasi inilah yang memastikan sikap seorang untuk bekerja ataupun dengan kata lain motivasi adalah gambaran dari sikap kita. Motivasi ialah perihai yang menimbulkan, menyalurkan serta menunjang sikap seseorang untuk memiliki keinginan dan kesediaan untuk bekerja. Terdapatnya motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Roki Febrian,2019).

Manusia sanggup melakukan kegiatannya dengan baik tentu terpengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang baik pula. Terciptanya lingkungan kerja yang aman serta kondusif bisa menjadikan tujuan perusahaan tersebut tercapai serta akan

berakibat positif pada kinerja karyawannya. Lingkungan kerja senantiasa berhubungan dengan karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang karyawan menuntaskan tugas-tugas yang dibebankan oleh suatu perusahaan. Apabila lingkungan disekitar memberikan kenyamanan dalam menuntaskan permasalahan dan pekerjaan tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan bermutu dan sesuai tepat pada waktunya. Lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi karyawan, bila seorang karyawan menggemari lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dan akan melakukan kegiatan dengan waktu yang efektif sehingga prestasi kerja karyawan juga akan tinggi.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2009). Selanjutnya menurut (Sedamayati, 2009) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, tata cara kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kenyamanan ditempat bekerja sangat penting untuk dimiliki, terdapatnya batas dari supervisor pula dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan. Karyawan didorong untuk memiliki hubungan baik dengan atasan. Fasilitas yang baik akan mempengaruhi sebuah kinerja karyawan, apabila perusahaan memiliki fasilitas yang menyenangkan, kantor yang tidak membosankan hingga mereka akan betah dalam bekerja meski arus bekerja selama 8 jam/hari. Kebalikannya bila lingkungan kerja yang negatif maka seorang karyawan tidak akan betah dalam perusahaan.

Pada suatu perusahaan karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan akan memberikan sebuah kontribusi kepada perusahaan untuk mendapatkan kinerja dan mampu berkompetisi. Hasil dari suatu kinerja karyawan dapat dilihat dari bermacam aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk menggapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan ialah suatu penanda keberhasilan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut (Rivai & Sagala, 2009) kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang atau totalitas sepanjang periode tertentu dengan melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, sasaran ataupun target ataupun kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dahulu serta sudah disepakati bersama.

Evaluasi kinerja wajib dilakukan secara adil dan tidak memihak dan wajib menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalannya adalah apakah karyawan mempunyai sikap yang kompetitif yang tinggi untuk menggapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil. Menurut (Wibowo, 2014) kinerja adalah tentang melaksanakan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Diperlukan peningkatan kinerja disetiap karyawan supaya tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan wajib senantiasa ditetapkan dan diperhatikan dalam peningkatan kerja yang akan berakibat positif bagi PT. Winstar Partical Product Gresik.

PT. Winstar Partical Product merupakan perusahaan dagang yang fokus pada *import*, produksi bahan-bahan bangunan. Hasil produksi berupa insulasi atap bangunan, rangka atap baja galvalume, rangka besi hollow galvalume untuk plafon dan

partisi serta genteng metal golvalume. Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja harus senantiasa menjadi perhatian PT. Winstar Partical Product untuk terus ditingkatkan demi mendukung kelangsungan bisnis dan pencapaian target yang optimal. Dengan demikian, jika hal tersebut dapat diperhatikan dan diterapkan dengan baik pada perusahaan maka seorang pegawai atau karyawan akan senantiasa berusaha memberikan yang terbaik dan akan meningkatkan prestasi kerja yang baik bagi PT. Winstar Partical Product.

Kurangnya peran kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi dan kurangnya motivasi kerja seperti tidak disiplin masuk kerja, serta malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kehadiran karyawan yang cenderung rendah dan tidak memenuhi target perusahaan maka kinerja PT. Winstar Partical Product mengalami penurunan. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh pada Kinerja karyawan Pada PT. Winstar Partical Product maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Winstar Partical Product”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Winstar Partical Product Gresik?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Winstar Partical Product Gresik?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Winstar Partical Product Gresik?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Winstar Partical Product Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Winstar Partical Product Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Winstar Partical Product Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Winstar Partical Product Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Winstar Partical Product Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Dapat dipakai sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan upaya pengambilan keputusan dan menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Bagi Mahasiswa
Dengan adanya penelitian ini bisa membuka wawasan penulis mengenai keterkaitan antara teori dan praktik dilapangan.
3. Bagi Universitas
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan refrensi penelitian pada penelitian selanjutnya, selain itu penulis berharap penelitian ini dapat menyumbangkan pola pikir yang lebih luas dalam pengembangan dalam ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen.