

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tujuan suatu perusahaan didirikan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang besar yang tentunya diimbangi dengan produktivitas yang tinggi serta kualitas yang baik dari produk yang dihasilkannya. Banyak hal yang dibutuhkan dalam mendirikan suatu perusahaan, diantaranya ada modal, sarana dan prasarana, fasilitas, teknologi yang baik, peraturan-peraturan di dalam perusahaan dan yang paling terpenting adalah perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam hal pencapaian visi dan misi perusahaan. Dalam bukunya, Arnina P. et al (2016) menjelaskan bahwa visi adalah sebuah tujuan akhir dalam suatu perusahaan, dan misi merupakan suatu strategi atau langkah untuk mewujudkan visi tersebut. Di era modern ini, perusahaan semakin banyak, berkembang, serta maju, sehingga jika suatu perusahaan ingin tetap dapat terus “hidup”, maka harus mengikuti perkembangan teknologi. Perusahaan yang tidak mampu mengikuti kemajuan jaman akan tertinggal dari pesatnya perkembangan jaman sekarang ini. Keberadaan sumber daya manusia yang merupakan tulang punggung dari satu perusahaan sangatlah penting, terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa, karena SDM tersebut yang menghasilkan “produk” berupa jasa untuk perusahaannya.

Menurut Mangkunegara (seperti yang dikutip dalam Sarinah, Mardalena, 2017:184) menyatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sulistiyani (seperti yang dikutip dalam Sarinah, Mardalena, 2017:184) menyatakan bahwa “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Sedangkan, Rivai (seperti yang dikutip dalam Sarinah, Mardalena, 2017:184) menyatakan bahwa kinerja adalah: “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Kesimpulan yang bisa diambil dari ketiga pernyataan tersebut adalah bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mengkombinasikan kemampuan, usaha dan kesempatan sehingga dapat dinilai dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Kuswandi (seperti yang dikutip dalam Nazma Amalia, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja. Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan pada hakekatnya adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain (Soekarso, Putong, 2015:8). Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berorientasi pada efektivitas pencapaian sasaran dan efisiensi penggunaan sumber daya untuk keberhasilan pencapaian tujuan. Dalam organisasi kepemimpinan efektif sangat dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan situasional baik internal maupun eksternal,

yang terhimpun melalui efektivitas dan efisiensi. Keberadaan seorang pemimpin penting untuk pengembangan visi dan misi perusahaan di masa depan, adanya gaya kepemimpinan yang tepat membuat kepuasan kerja karyawan tinggi sehingga akan membuat kinerja karyawan yang tinggi pula. Penelitian terdahulu, Gatot Rahardjo, Chairy dan Sri (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Para karyawan akan dapat mengaktualisasikan pekerjaannya dan menghasilkan hasil kerja yang optimal apabila atasannya atau pimpinannya mendukung.

Variabel motivasi juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu (Anton Irianto, 2005:53). Motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan atau berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia, oleh karena berhubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Motivasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja karena dorongan kebutuhan atau keinginan tertentu (Anton Arianto, 2012). Sehingga jika karyawan diberikan motivasi yang mendorong maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman

(Aurelia Potu, 2014). Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT *Geekseat* merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak di bidang *Information Technology (IT)* atau Teknologi Informasi. Terdapat ketidakjelasan pengukuran kinerja setiap karyawan yang diukur berdasarkan *bug*. *Bug* merupakan kesalahan dalam *coding*. *Coding* merupakan suatu perintah yang dibuat berdasarkan aturan untuk suatu *program* agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya. Kinerja karyawan yang diukur berdasarkan *bug* ini berbeda-beda untuk setiap orang. Sebagai contoh, karyawan A mengerjakan pekerjaan *coding* untuk bagian A, selesai dalam 1 hari akan tetapi setelah pengecekan ulang ternyata terdapat banyak *bug* di dalamnya yang membuat karyawan tersebut harus membenarkan *coding* sehingga tidak terdapat *bug*. Hal ini ternyata memerlukan waktu 3 hari, jadi waktu dari pertama kali mengerjakan pekerjaan tersebut total 4 hari. Sedangkan, karyawan B mengerjakan pekerjaan *coding* untuk bagian B, selesai dalam waktu 2 hari dan setelah di cek tidak terdapat *bug* sehingga total hari yang dibutuhkan untuk mengerjakan menjadi 2 hari. Karyawan B menjadi lebih efektif, efisien dan produktif dalam mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan A sehingga kinerja karyawan A disebut kurang baik.

Pimpinan PT *Geekseat* menerapkan sistem pembagian kelompok untuk mengerjakan suatu proyek dengan masing-masing kelompok mempunyai *Team Leader* yang dipercayai oleh pimpinan yang bertugas mendelegasikan pembagian tugas-tugas yang telah diberikan dari atasan kepada para anggotanya. Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT *Geekseat*, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki pemimpin perusahaan ini adalah tipe kepemimpinan

Liberal atau disebut juga gaya kepemimpinan yang bebas. Dengan kepemimpinan yang bebas ini karyawan merasa diberi kepercayaan dan kebebasan dari pemimpinnya untuk melakukan pekerjaan tanpa diberi pengarahan secara *intensif* (sering).

Akan tetapi, seringkali kebebasan tersebut sering disalahgunakan, masih tidak adanya sistem absen membuat karyawan datang dan pulang tanpa adanya pengawasan yang ketat, jika ditelaah kembali sudah ada peraturan yang mengatur untuk datang pukul 7 pagi dan jam kerja adalah 8 jam dalam sehari. Selain itu, pengadaan fasilitas *internet* sering kali dipakai untuk bermain *game* untuk menghilangkan penatnya bekerja, tetapi sudah ada peraturan yang mengatur bahwa karyawan tidak diijinkan bermain *game* ketika jam bekerja. Hal-hal tersebut melanggar etika dalam bekerja seperti dijelaskan oleh Pangkalan Ide (2010:99) dalam bukunya bahwa terdapat hal-hal yang patut dihindari karena bertentangan dengan etika dalam bekerja, dan yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya adalah (1) Sering terlambat datang dan cepat-cepat pulang. Hal ini sudah terbukti melanggar etika dalam bekerja ketika karyawan tidak datang tepat pada waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 7 pagi. (2) Terlalu sering menggunakan telepon kantor untuk keperluan pribadi, dapat dikatakan bahwa penggunaan telepon sama dengan penggunaan fasilitas untuk kepentingan pribadi, sama halnya dengan yang telah dilanggar oleh karyawan PT *Geekseat* yaitu penggunaan fasilitas *internet* untuk bermain *game* yang dimana bermain *game* merupakan kepentingan atau keperluan pribadi. Hal ini disinyalir sebagai penyebab penurunan produktivitas kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Selain hal di atas, PT *Geekseat* diharapkan memiliki lingkungan kerja yang kondusif agar dapat mendorong produktifitas dan kreativitas karyawan. Seringkali pada kenyataannya, lingkungan kerja kurang tenang, walaupun sudah ada peraturan yang mengatur bahwa lingkungan kerja harus kondusif dan tenang. Masih menurut Pangkalan Ide (2010:99) yang menyebutkan bahwa (3) menggunakan tempat kerja untuk bersanda gurau merupakan hal yang harus dihindari. Hal ini pun melanggar etika dalam bekerja, karena hal tersebut disinyalir akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, karena untuk mengerjakan pekerjaan *programmer*, dalam hal ini membuat *coding* program harus berkonsentrasi penuh sehingga memerlukan situasi yang tenang.

Beberapa Penelitian-penelitian terdahulu, Aurelia Potu (2012), Gatot Rahardjo et al (2014), Nazma Amalia (2014), Yuyinah Lutfu (2012) dan Citra Suci Mantauv (2013) yang seluruhnya mengatakan bahwa baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti mensinyalir bahwa masalah-masalah yang ada di dalam PT *Geekseat* erat kaitannya satu variabel dengan variabel lainnya.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan tersebut, peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT *GEEKSEAT* CABANG BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT *Geekseat*.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT *Geekseat*.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT *Geekseat*.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT *Geekseat*.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT *Geekseat*.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT *Geekseat*.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT *Geekseat*.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT *Geekseat*

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan bagi :

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat menerapkan teori-teori dari manajemen sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga secara khusus penelitian ini diperuntukan sebagai salah satu syarat dalam menempuh gelar sarjana Program Studi Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan informasi, menambah dan memperkaya referensi yang telah ada, serta masukan bagi pengkajian lebih lanjut mengenai topik yang berkaitan dengan masalah yang telah peneliti teliti.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat operasional bagi :

3. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan informasi dan juga masukan mengenai permasalahan sumber daya manusia di PT *Geekseat*, sehingga pihak perusahaan dapat mengembangkan dan memperbaiki lagi kebijakan-kebijakan tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan.