

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi, organisasi atau perusahaan dituntut untuk lebih mengembangkan kinerja organisasinya. Globalisasi dirasa lebih menguntungkan negara-negara maju seperti Korea, Jepang, dan Cina, karena teknologi disana lebih maju sehingga membawa keuntungan bagi perusahaan-perusahaan baik di bidang industri maupun non industri. Negara-negara berkembang seperti Indonesia juga berusaha mengikutsertakan diri dalam menghadapi globalisasi, Perusahaan dituntut untuk lebih berkembang dan harus mampu menghadapi persaingan. Salah satu faktor yang berpengaruh bagi perkembangan perusahaan adalah sumber daya manusia. Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena kompetisi global menuntut sumber daya manusia handal yang berketerampilan dan menguasai teknologi.

Perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan (Basu Swasta, Ibnu Sukotjo, 2007). Karyawan merupakan aset utama dalam perusahaan. Agar seluruh aktivitas berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

(Wibowo,2012). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa pengaruh bagi perusahaan untuk berkembang.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang penting karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya atau cara pemimpin mengatur suatu perusahaan, motivasi yang diberikan seperti hadiah atau kompensasi agar para karyawan bersemangat dalam bekerja sampai mencapai tujuan dan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan konsentrasi kerja para karyawan.

CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi barang yang merupakan salah satu divisi dari CV. Anugerah Hidup Abadi. Perusahaan tersebut berdiri pada tahun 2016. Penelitian ini memfokuskan pada Karyawan CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution* yang berlokasi di Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas 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.

Fenomena yang terjadi adalah terdapatnya faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah manajer yang kurang sigap dalam menangani masalah-masalah penjualan, sehingga menyebabkan para *salesman* kurang bersemangat dalam berkerja, faktor lingkungan yang tidak

mendukung karena semua divisi berada dalam satu kompleks, sehingga jika ada salah satu divisi yang libur, divisi yang lain akan protes. Namun, di balik faktor-faktor negatif tersebut terdapat juga faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Mifta Thoha, 2010). Perusahaan biasanya menggunakan penghargaan sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Sebelum mengambil keputusan, pemimpin mendengarkan gagasan dari karyawan terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Tampubolon (2007) telah meneliti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010). Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau

kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2009).

Suharto dan Cahyono (2005) telah meneliti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang signifikan. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik berupa ruangan yang rapi dan bersih, ventilasi yang baik, lampu atau penerangan yang cukup, serta lingkungan non fisik seperti suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, dan teman kerja yang berperilaku positif. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki energi yang positif sehingga memiliki semangat bekerja dan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Sedarmayati (2011:2) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok." Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mengelola potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Nela Pima,(2014) meneliti bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti ingin menemukan apakah gaya kepemimpinan,motivasi, dan lingkungan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*.Maka,berdasarkan uraian diatas dilakukan penelitian dengan judul:“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*”.

## 1.2 Rumusan Masalah

DalamPerusahaan sering terjadi masalah yang disebabkan karena manajer sedikit kurang sigap dalam menangani masalah-masalah penjualan, dan para *salesman* merasa kurang termotivasi dalam bekerja dan lingkungan komplek kerja yang kurang mendukung.Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*?

### 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi CV. Anugerah Hidup Abadi *Consumer Goods Distribution*

untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi program studi Akuntansi yang mengambil mata kuliah Sistem Pengendalian Manajemen.

3. Bagi Penelitian Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi untuk semua pihak yang membutuhkannya.

