

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi tentunya memiliki tujuan demi kemajuan organisasi tersebut, maka dilakukan suatu program agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pada setiap organisasi tentunya dituntut agar dapat mengolah setiap sumber daya yang ada, salah satunya yaitu pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut, oleh karenanya sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang memberikan pengaruh cukup signifikan dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya lainnya tidak dapat memberikan dampak yang cukup atau tidak dapat berjalan dengan semestisnya jika sumber daya manusia tidak terdapat didalamnya. Sumber daya manusia lebih banyak terdapat masalah dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Untuk perkembangan setiap organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena, jikalau perusahaan memiliki berbagai macam teknologi yang canggih, seperti mesin mesin yang modern tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan maksimal tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan dan juga untuk meningkatkan kualitas karyawan, dan juga untuk menghadapi tantangan dalam persaingan, maka peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Hal tersebut penting karena sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai penggerak yang dapat mengarahkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk menghasilkan keuntungan dengan melakukan penjualan produk berupa barang dan jasa kepada konsumen disebut sebagai perusahaan. Hal terpenting dan menjadi fokus utama didirikannya perusahaan ialah untuk mendapatkan dan memaksimalkan profit yang didapat (Catharina Vista Okta Frida, 2020). Setiap Karyawan yang berstatus sebagai atasan pasti sangat canggung untuk menilai anak buahnya, apalagi jika para atasan tersebut harus membicarakannya dengan anak buah yang dinilai. Para karyawan yang berstatus sebagai bawahan juga akan resah karena takut akan penilaian atasannya, karena jika penilaian tersebut kurang baik maka akan berpengaruh terhadap nilai gaji ataupun bonus yang akan mereka dapatkan dikemudian hari (Achmad S. Ruky, 2006). Karyawan adalah orang yang kinerjanya sangat diperlukan bagi perusahaan karena setiap karyawan memiliki tugasnya masing-masing untuk menciptakan sebuah produk dan jasa untuk selanjutnya akan diberikan kepada para pelanggan. Atasan yang berstatus sebagai manajer harus memandang para karyawannya sebagai seseorang yang pantas untuk memikul tanggung jawab dari pekerjaan yang mereka lakukan, atas pekerjaan kelompoknya, dan pada hasilnya merupakan kesuksesan bagi perusahaan itu sendiri (Mulyadi, 2007).

Oleh sebab itu peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu upaya yang perlu diperhatikan dan menjadi fokus utama, karena pencapaian atau berhasilnya suatu organisasi dapat dilihat berdasarkan kualitas dari setiap sumber daya yang ada pada perusahaan dalam mencapai tujuan. Cara dari seorang pemimpin memotivasi para karyawannya dengan memberikan hadiah atau hal lainnya agar para karyawan bersemangat dalam bekerja itu mempengaruhi kinerja setiap sumber daya yang ada di dalam perusahaan, termasuk sumber daya manusia dan juga pemimpin harus

menciptakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja para karyawannya dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman.

PT. Sinar Niaga Sejahtera atau biasa disebut dengan SNS adalah perusahaan distributor yang secara resmi memproduksi semua produk dari Garudafood dan didirikan pada tanggal 31 Juli 1994. PT. Sinar Niaga Sejahtera dan Garudafood sendiri merupakan perusahaan dibawah naungan satu *holding company* yaitu Tudung Group, dimana Garudafood bertugas sebagai produsen divisi distribusi, sedangkan PT. Sinar Niaga Sejahtera bertugas untuk melakukan penyebaran produk-produknya. Pada penelitian ini penulis memiliki fokus penelitian, yaitu pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera yang berlokasi di Kota Bandung, Jawa Barat. Kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera sangat penting untuk diperhatikan, karena produktifitas dari kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan produktifitas perusahaan, dimana semakin tinggi tingkat produktifitas karyawan, maka produktifitas perusahaan pun akan semakin baik. Selain itu, karyawan perlu diberikan motivasi sebagai semangat agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Beberapa hal dapat terjadi yang dapat membuat kinerja karyawan menurun, seperti kurang sigapnya pemimpin dalam menyelesaikan suatu masalah sehingga menyebabkan para karyawan juga kurang sigap dalam menyelesaikan suatu masalah yang terjadi, faktor lingkungan yang kurang mendukung karena semua bagian ada di dalam satu wilayah perusahaan, sehingga jika ada salah satu divisi yang tidak masuk dan tidak ada komunikasi yang baik akan terjadi suatu ketidakseimbangan dalam divisi tersebut. Namun dibalik beberapa faktor itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain, diantaranya adalah gaya dalam

memimpin yang baik, motivasi kerja yang mendukung, serta kenyamanan pada lingkungan kerja.

Suatu cara yang dapat dilakukan bagi pimpinan untuk mengatur karyawannya agar terkoordinir dan menciptakan suasana yang kondusif bagi perusahaan atau organisasi disebut dengan gaya kepemimpinan. Pemimpin diharuskan memiliki sikap tegas, teladan dan bijaksana agar dijadikan cerminan bagi karyawan. Kinerja karyawan adalah seberapa besar keikutsertaan dan seberapa banyak kontribusi yang dilakukan oleh karyawannya kepada perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, kesimpulannya ialah, kinerja pada seorang karyawan merupakan hasil dari kontribusi yang didedikasikan oleh karyawannya kepada organisasi.

Menurut Suwatno (2019) pemimpin dan kepemimpinan pada era mendatang harus menyadari peranannya akan berubah secara nyata. Pemimpin harus menerima lima tantangan fundamental di era mendatang, diantaranya, pemimpin harus memahami semua perbedaan etnis dengan lebih peka, budaya, dan gender. Pemimpin di tempat kerjanya harus memiliki visi. Pemimpin harus membuat dan mengimplementasikan proses komunikasi yang berbeda. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik untuk organisasi dan masyarakat.

Gaya kepemimpinan pada intinya adalah cara agar bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi, mengarahkan, memberikan motivasi, dan mengatur bawahannya dengan aturan yang ada, sehingga para karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dalam dunia bisnis, *leadership style* seorang kemungkinan dapat mempengaruhi para karyawannya (para karyawan/pegawai) dalam melakukan pekerjaan mereka. Berjalannya suatu organisasi karena didalamnya

terdapat manajer, karyawan, dan lingkungan kerja tertentu (Djoko Purwanto, 2006).

Motivasi dapat dikatakan segala sesuatu yang dapat menggerakkan orang. Memberikan suatu motivasi ialah memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, sasaran motivasi adalah untuk menciptakan keinginan dan memastikan kebutuhan para anggotanya berada di dalam keadaan yang harmonis, oleh karena itu maka para karyawan akan mencapai rasa memiliki untuk tujuan bersama. Amstrong (1994:66) menjelaskan bahwa motivasi adalah sesuatu yang kompleks. Kesalahan terbesar yang dapat dilakukan sebagai seorang manajer adalah jika mempercayai bahwa ada suatu jawaban yang sederhana bagaimana memotivasi orang (Saiful Bahri, 2018).

Lingkungan kerja dapat disebut juga sebagai kehidupan fisik, sosial, hingga psikologi pada perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja serta produktivitas karyawan. Sebagian besar orang berpendapat bahwa lingkungan kerja termasuk kedalam salah satu hal yang tidak dapat dilewatkan dalam kehidupan karyawan dan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Selain itu, beberapa lainnya berpendapat bahwa lingkungan kerja termasuk kedalam metode kerja dan peraturan kerja sebagai perorangan maupun kelompok.

Akhir-akhir ini semakin bertambahnya perusahaan lokal maupun perusahaan asing menawarkan macam-macam produk yang menyebabkan masyarakat lebih berhati-hati ketika memilih dan melakukan pembelian barang. Maka, perusahaan di Indonesia harus terus melakukan perubahan untuk menjual produk baru yang lebih berkualitas. Pencapaian tujuan perusahaan dapat berhasil

tergantung pada kualitas kerja para karyawan yang ada di dalamnya. Gaya kepemimpinan dan cara pemimpin memotivasi itu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia motivasi yang diberikan seperti *reward* agar karyawan yang bekerja semangat ketika bekerja dan juga dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam perusahaan sering kali terdapat masalah karena manajer kurang cekatan dalam menangani setiap masalah, dan oleh karena itu para karyawan kurang memiliki rasa untuk termotivasi atas pekerjaan yang mereka kerjakan dan juga lingkungan kerja yang kurang nyaman. Berdasarkan uraian latar sebelumnya, maka dapat dilakukan identifikasi rumusan masalah untuk dilakukan penelitian seperti berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud agar hasil penelitian mendapatkan bukti terkait pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja seorang

karyawan. Terkait rumusan masalah pada poin sebelumnya, sehingga tujuan daripada penulisan penelitian ini yaitu seperti berikut:

1. Untuk melakukan analisis pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera.
2. Untuk melakukan analisis pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera.
3. Untuk melakukan analisis pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera.

