

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan dengan memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Selain modal, sumber daya manusia juga merupakan elemen utama di dalam perusahaan. Mereka adalah penggerak, penentu dan pendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan sehingga perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara professional.

Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Dengan meningkatnya kualitas dan kinerja karyawan maka tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2004). Kinerja memiliki posisi penting sehingga perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Semakin tinggi dan baik kinerja karyawan maka akan semakin besar peluang tercapainya tujuan perusahaan. Namun sebaliknya, semakin rendah tingkat kinerja karyawan maka perusahaan tidak mampu mencapai tujuannya. Banyak faktor yang menjadi penunjang meningkatnya kinerja karyawan seperti adanya pelatihan dan pendidikan, motivasi dari atasan, gaya kepemimpinan atasan dan faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2002). Sedangkan Sedarmayanti (2009) mengutarakan bahwa 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. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar para pekerja.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan karena jika kondisi lingkungan kerja nyaman maka pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kondisi tersebut akan mengurangi rasa kejenuhan, kelelahan pada pekerja sehingga mereka akan merasa nyaman dan betah dengan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Namun sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak nyaman, maka akan mengganggu pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dan berakibat pada tingkat kinerja karyawan perusahaan. Menurut penelitian Fahreza (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Selanjutnya menurut penelitian Munparidin (2012) menyimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.

Faktor penunjang kinerja selanjutnya yaitu gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu Kartono (2003). Pada perusahaan tentunya memiliki seorang pemimpin dimana menjadi penentu arah dan menduduki posisi terpenting di perusahaan. Pemimpin harus mampu membuat perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, mengatur dan membuat keputusan yang efektif. Seorang pemimpin akan mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi. Selain mempengaruhi individu maupun kelompok untuk bekerja, seorang pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan – kebutuhan karyawannya demi tercapainya kinerja yang maksimal. Menurut penelitian Darmin (2015) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. Selanjutnya penelitian dari Aidin (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini

berarti semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS).

Faktor penunjang kinerja karyawan selanjutnya yaitu motivasi kerja. Pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan M. Naely Azhad, Anwar dan Nurul Qomariah terdapat pengertian motivasi menurut Gitosudarsono (2001) yang menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif (membangun, membina dan memperbaiki) dan korelatif (timbang balik). Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan maka tingkat kinerja karyawan akan tinggi. Sehingga perusahaan perlu memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya secara berkala agar menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

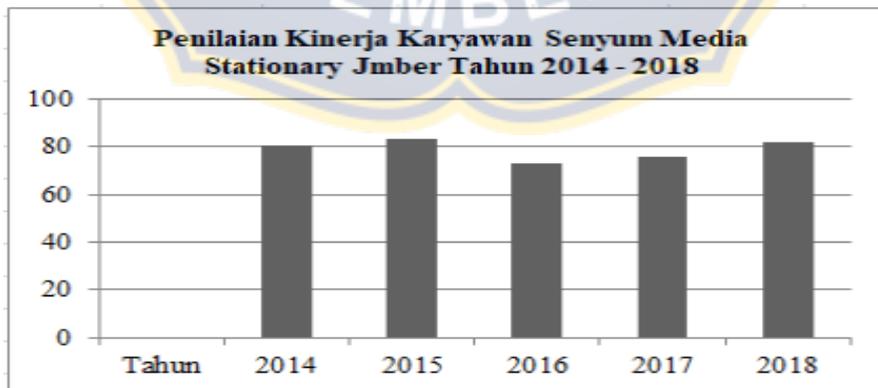
Sebagian perusahaan ada yang memberikan motivasi secara berkala terhadap karyawannya. Tujuannya agar karyawannya bisa lebih bersemangat, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kegiatan kerja. Jadi, pemberian motivasi kerja akan berpengaruh cukup besar dalam perusahaan. Namun tidak sedikit perusahaan yang sedikit acuh terhadap pemberian motivasi kepada karyawannya. Perusahaan seperti ini biasanya adalah perusahaan kecil. Mereka cenderung tidak peduli pentingnya pemberian motivasi kerja. Karena menurut mereka motivasi kerja harus timbul dari diri sendiri atau internal bukan dari pengaruh luar atau eksternal. Kenyataannya pemberian motivasi kerja sangat penting karena pengaruhnya yaitu pada perusahaan. Terdapat penelitian terdahulu terkait dengan gaya kepemimpinan seperti pada penelitian Potu (2013) menyimpulkan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Selanjutnya penelitian Tjandra

dan Setiawati (2014) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Food and Beverage di “X” Hotel Surabaya.

Senyum Media Stationery adalah salah satu perusahaan yang berkembang di bidang perdagangan yang menjual berbagai peralatan dan perlengkapan sekolah, kuliah maupun kantor. Selain Senyum Media, adapun Gramedia, Prima Stationery, Bursa Mahasiswa, Agung Wardana dan Koperasi Unej yang juga berkecimbung di bidang yang sama. Didirikan oleh Bapak Kholid Ashari, SE sejak tahun 1992 di Jln. Karimata No. 07, Krajan Timur Sumbersari Jember. Saat ini Senyum Media memiliki beberapa cabang di berbagai daerah Jember. Barang yang dijualpun juga lengkap, mulai dari hal terkecil seperti penghapus hingga kursi belajar tersedia. Sistem pelayanannya pun swalayan, sehingga pembeli bisa mencari dan memilih barang yang ingin dibeli dan membayarnya di kasir. Untuk saat ini Senyum Media memiliki total sebanyak 150 karyawan, 80 karyawan bekerja di Senyum Media Pusat Jln. Karimata dan sisanya bekerja di cabang.

Fenomena yang peneliti temukan yaitu adanya penilaian kinerja yang dilakukan selama 5 tahun terakhir dimulai dari tahun 2014 sampai tahun 2018. Penilaian kinerja ini dilakukan dengan memberikan penilaian antar satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Gambar 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Senyum Media Stationery Jember Tahun 2014 - 2018



Sumber : Senyum Media Stationery Jember

Data diatas adalah penilaian kinerja yang terjadi pada Senyum Media pada 5 tahun terakhir. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2016 dengan presentase sebesar 72,8% dan mengalami kenaikan ditahun 2017 dan 2018. Hal ini tentunya akan berpengaruh langsung pada kelangsungan perusahaan sehingga perlu diperhatikan hal hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery Jember ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery Jember ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery Jember

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat serta kegunaan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi UD Senyum Media Stationery Jember

Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan Senyum Media Stationary Jember

2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informassi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya

3. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang luas yang didapat selama dibangku kuliah serta dapat diterapkan di lingkungan kerja yang sesungguhnya.

