BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* Kerupuk Rejo Tulungagung. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi, oleh karena itu sebuah perusahaan perlu menumbuhkan kinerja karyawan yang kompetitif sehingga perusahaan tersebut memiliki keunggulan bersaing terhadap perusahaan lain. Untuk mencapai kinerja yang kompetitif, perusahaan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) didalamnya. SDM merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang harus dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian penting dalam perusahaan, hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh untuk mempengaruhi sumber daya yang lain agar dapat berjalan sesuai fungsi masing-masing. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penggerak perusahaan dalam merealisasikan tujuan suatu perusahaan. Tanpa Sumber Daya Manusia, faktor mesin, bangunan, visi serta misi perusahaan tidak dapat terwujud.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses

produksi.[2] Setiap perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara efisien, baik serta cepat. Kinerja SDM yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang positif bagi perusahaan. Namun, sebaliknya ketika kinerja SDM buruk maka akan berdampak negatif bagi suatu perusahaan. Penilaian kinerja tentunya sangat penting dalam menentukan apakah suatu perusahaan akan terus melakukan kerjasama dengan karyawan apabila kinerjanya bagus.

Karyawan merupakan orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui lebih dulu.[3] Karyawan terdiri atas karyawan manajerial dimana karyawan ini memiliki bawahan, sehingga sebagian dari pekerjaan dapat didelegasikan kepada bawahannya untuk dikerjakan. Sementara itu, karyawan operasional yakni orang-orang yang harus mengerjakan apa yang sudah ditugaskan untuknya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, pendidikan, rekrutmen dan komitmen organisasi. Selain itu, tinggi rendahnya pengetauan dan keterampilan juga dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Keterampilan dan pengetahuan merupakan indikator yang perlu diberitahukan kepada karyawan terampil yang dibutuhkan dalam memajukan sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya. Dengan kepemimpinan yang

---

[2] http://kbbi.web.id/SumberDayaManusia diakses pada 11 Maret 2021 pukul 20.03

[3] Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Sidoarjo: Zitama Publisher, 2014), hlm. 21

tepat, maka seseorang dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi pulih dan dapat meningkatkan aktivitasnya. Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan tergantung pada Bagaimana pemimpin itu dapat mengatur sumber daya sumber dayanya secara tepat.

Kepemimpinan merupakan suatu proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas diri sendiri dan nasib orang lain. pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin juga menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan apa yang telah dipelajari untuk meningkatkan kinerja perusahaan.[4] Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan karyawan motivasi dalam bekerja mendekatkan diri dengan para karyawan untuk mengetahui bagaimana tingkat kerja dan keluhan apa saja dalam melaksanakan tugas yang diterima oleh karyawan, maka sebagai pemimpin sudah dapat menjadikan karyawan tersebut merasa nyaman untuk bekerja dalam perusahaan, dalam hal ini diharapkan tingkat kinerja karyawan dapat meningkat.

Seorang pemikir terkemuka dalam gerakan mutu, *Crosby*, menyatakan setuju bahwa kepemimpinan dapat dipelajari. menurutnya, kepemimpinan itu sama dengan menjadi seorang eksekutif, Oleh karena itu setiap orang dapat belajar menjadi seorang eksekutif. *Crosby* berpendapat bahwa ciri penting

[4] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 337.

menjadi seorang eksekutif adalah terbuka konstan dan belajar terus menerus. Selain itu *Chung* dan *Meggison* mendefinisikan bahwa kepemimpinan ialah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu arah tertentu.[5]

Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan salah satu cerminan yang bisa menentukan kinerja suatu organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin diharapkan dapat memilih dan melaksanakan gaya kepemimpinan yang tepat dengan metode pengarahan maupun metode bantuan sehingga antara bawahan dan atasan dapat tercipta suasana yang harmonis serta kondusif.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja seseorang agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja.

Menurut *Mc. Donald*, Motivasi ialah 9 perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* atau didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sementara itu, menurut Hamzah motivasai diartikan sebagai kekuatan yang terdapat pada seorang individu dan menyebabkan individu tersebut bertindak. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang

[5] Ibid., hlm. 337.

timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan. terdapat tiga hal yang yang termasuk dalam unsur motivasi yakni upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.[6] Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, Bila seseorang termotivasi ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi, kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi maka akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke dalam organisasi dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya diusahakan.

Kebutuhan merupakan suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi lebih menarik. Suatu kebutuhan yang tak terputus kan menciptakan tegangan yang merangsang seseorang untuk melakukannya. Rangsangan ini menimbulkan suatu perilaku dalam pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Jadi, dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang termotivasi berada dalam suatu keadaan tegang. Untuk mengendurkan ketegangan ini mereka mengeluarkan suatu upaya. Semakin besar tegangan maka semakin besar upaya itu muncul,

[6] Ibid., Hlm. 313.

Jika upaya ini berhasil dalam memenuhi kebutuhan maka tegangan itu akan berkurang

Selanjutnya yang terakhir yakni faktor 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. mSupardi berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keaadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.[7] Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan *home industry* Kerupuk Rejo Tulungagung. *Home Industry* Kerupuk Rejo Tulungagung adalah sebuah rumah industry yang memproduksi Kerupuk dan mampu mempekerjakan lebih dari 50 orang di tengah sulitnya lapangan pekerjaan pada saat pandemi Covid-19 saat ini. Home industry ini beralamat di Dusun Tanggulangin RT.04/RW.02 Desa Tanjungsari Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Industry ini berdiri pada tahun 1994 sehingga industry harus

[7] Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado,* Vol.1 No.4, Desember 2013, Hlm. 1210.

dapat bersaing dengan industry sejenis lainnya serta dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai identifikasi cangkupan yang mungkin saja muncul pada penelitian. Agar bahasan lebih terorgasir dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai yakni agar mengetahui sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada *Home industry* Krupuk Rejo Tulungagung. Identifikasi masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan yang kurang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga keharmonisan antara pemimpin dan karyawan kurang baik.
2. Kurangnya motivasi dari seseorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja
3. Lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan tidak nyaman sehingga dikhawatirkan lama-kelamaan kinerja karyawan akan terus menurun.
4. Kinerja karyawan tidak akan baik jika faktor-faktor yang mempengaruhinya juga tidak mendukung secara positif.

C. Rumusan Masalah

Bertitik tolak pada latar belakang masalah, perlu diterangkan mengenai rumusan masalah yang jelas untuk menunjukkan arah pembahasan yang jelas pada bahasan selanjutnya. Adapun rumusan masalahnya yakni sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada *Home industry* Kerupuk Rejo Tulungagung?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada *Home industry* Kerupuk Rejo Tulungagung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada *Home industry* Kerupuk Rejo Tulungagung?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada *Home Industry* Kerupuk Rejo Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan maksud:

1. Mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada *Home industry* Kerupuk Rejo Tulungagung.
2. Mengkaji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada *Home industry* Kerupuk Rejo Tulungagung.
3. Mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Home industry* Kerupuk Rejo Tulungagung.

4. Mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Home Industry* Kerupuk Rejo Tulungagung

E. Kegunaan Penelitian

Hasil pada penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis yakni:

1. **Secara Teoritis**

   Penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sumber referensi serta tambahan wawasan bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan riset mengenai masalah yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. **Secara Pragmatis**

   a. Bagi pihak akademik diharapkan dapat dijadikan referensi sekaligus pengembangan penelitian yang akan datang.

   b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar bermanfaat untuk dijadikan referensi serta informasi dalam melakukan kajian lanjutan serta menyangkut pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian

Agar permasalahan pada penelitian tidak melebar, maka diperlukan adanya batasan masalah, yaitu :

1. Penelitian difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian dilaksanakan di *home industry* kerupuk rejo Tulungagung.

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu:

1. Yang memengaruhi kinerja karyawan pada *home industry* Kerupuk Rejo Tulungagung hanya tersusun atas tiga variabel yakni gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan wawancara dengan pemilik *home industry* Kerupuk Rejo Tulungagung karena harus menyesuaikan jadwal dengan pemilik usaha yang mungkin tidak banyak waktu luang dan juga karena adanya wabah pandemi Covid-19 yang memungkinkan pemilik usaha kurang nyaman berinteraksi dengan orang asing.

G. Penegasan Istilah

1. Gaya kepemimpinan (X1)

   Gaya kepemimpinan yakni kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin merupakan cermin dari seorang karyawan karena ketika pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, maka antara pemimpin dan karyawan dapat menciptakan suasana yang harmonis dan juga kondusif

2. Motivasi (X2)

   Motivasi yakni sebuah kemampuan pemimpin untuk mendorong karyawan dengan maksud menggerakkan serta mengarahkan karyawan pada tujuan perusahaan.

3. Lingkungan Kerja (X3)

   Lingkungan kerja merupakan keaadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan memberikan kesan betah bekerja pada karyawan

4. Kinerja Karyawan (Y)

   Kinerja karyawan ialah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas yang dicapai atas apa yang dikerjakan dan menjadi tanggung jawabnya.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika yang dipakai pada penelitian ini tersusun atas enam bab yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab I ini memaparkan mengenai: a) Latar Belakang Masalah, b) Identifikasi Masalah, c) Rumusan Masalah, d) Tujuan Penelitian, e) Kegunaan Penelitian, f) Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian, g) Penegasan Istilah, h) Sistematika penulisan skripsi.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab II ini tersusun atas : a) Gaya Kepemimpinan, b) Motivasi, c) Lingkungan Kerja, d) Kinerja Karyawan, e) Kajian Penelitian terdahulu, f) Kerangka Konseptual dan g) Hipotesis Penelitian

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab III memuat: a) Pendekatan dan Jenis Penelitian, b) Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian, c) Sumber data, variabel dan skala pengukurannya, d) Teknik Pengumpulan data dan Instrumen penelitian serta e) Analisis data

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Didalam Bab IV ini memuat mengenai a) Deskripsi Data dan juga b) Pengujian Hipotesis

BAB V: PEMBAHASAN

Pada Bab V ini memaparkan jawaban dari rumusan masalah

BAB VI: PENUTUP

Didalam Bab VI ini didalamnya berisikan tentang kesimpulan, saran atau rekomendasi bagi masyarakat sekitar maupun peneliti lain. Selain itu juga dicantumkan saran bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas jangkauan agar mendapat data yang lebih akurat.