

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Potensi sumber daya manusia disini salah satunya adalah karyawan. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan agar memiliki keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan yang meliputi modal utama untuk melaksanakan suatu bisnis, sehingga berpengaruh terhadap upaya perusahaan, dan kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan.²

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, pendidikan, rekrutmen dan komitmen organisasi.³ Selain itu, terdapat tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

Kinerja karyawan dalam perusahaan, merupakan hal yang paling penting untuk mendapatkan mendapatkan laba yang semaksimal mungkin dengan using *input* yang semaksimal mungkin, secara umum tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin.

² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, (Jakarta: Zanafa Publishing, 2018), hlm.3.

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 189.

Menurunnya kinerja karyawan berakibat pada menurunnya produktivitas perusahaan.

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno. Perusahaan memanfaatkan sumber daya manusia didalamnya untuk mencapai kinerja yang kompetitif sehingga perusahaan tersebut memiliki keunggulan bersaing terhadap perusahaan lain. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam suatu perusahaan yang harus dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.⁴

Banyak cara digunakan dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Pernyataan variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh cukup penting dalam kinerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai,⁵ gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mempengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin bisa menggunakan wewenangnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan. Maka didunia bisnis sendiri, pelaksanaan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Gaya kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan karyawan motivasi dalam bekerja mendekati diri dengan para karyawan untuk

⁴ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), hlm.15.

⁵ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Bersada, 2007), hlm. 64.

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. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cerminan yang bisa menentukan kinerja suatu organisasi. Karena itu, seorang pemimpin diharapkan dapat memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan metode yang tepat seperti pengarahan atau bantuan, sehingga menciptakan hubungan yang harmonis serta kondusif antara bawahan dan atasan. Selain gaya kepemimpinan, ada faktor lain yang mempengaruhi kuantitas dan kualitas karyawan yakni lingkungan kerja. Oleh sebab itu, lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja baik secara fisik atau non fisik yang bisa memberikan kesan menyenangkan, aman, dan nyaman. Kinerja karyawan yang maksimal bisa didapat apabila dalam lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan maupun pelanggan berjalan lancar.

Selain itu, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah keadaan 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 adalah faktor yang menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi,

membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁶

Lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas, bahan, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap kualitas hasil kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerjanya, setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk melakukan aktivitas secara optimal, aman, dan nyaman.⁷

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Sekitar 80% karyawan mengundurkan diri ketika lingkungan kerja tidak baik. Peralatan yang rusak harus segera diperbaiki oleh supervisor. Hal ini untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka sehari-hari.⁸

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya.⁹ Peningkatan kinerja karyawan dalam pengelolaan yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang berpengetahuan dibidangnya. kinerja seorang karyawan tidak muncul sendiri, kinerja ditata oleh pemimpin, kinerja seorang karyawan yang baik

⁶ Anwar, Prabu Mangkunegara, *Psikologi Perusahaan*, (Bandung: Trigenda Karya, 1993), hlm. 47.

⁷ Supardi, *Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Ghalia, 2003), hlm. 37.

⁸ Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2021), hlm. 31.

⁹ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2020), hlm. 29.

dapat dibicarakan dan ditentukan berdasarkan kesatuan karyawan dan pemimpin. Dan tanpa menetapkan beban kerja dan arah tertentu, karyawan bisa kebingungan saat melakukan tugas. Situasi seperti ini akan merugikan kinerja karyawan.

UD. Plastik Brontoseno merupakan sebuah usaha yang memproduksi kantong plastik dan mampu mempekerjakan karyawan sekitar 50 orang. UD. Plastik Brontoseno ini beralamat di Desa Singkalanyar Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk. Usaha ini berdiri pada tahun 1985 sehingga usaha ini harus dapat bersaing dengan usaha sejenis lainnya serta dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Masalah yang sering terjadi dari pengamatan di UD. Plastik Brotoseno, menemukan bahwa ada karyawan yang belum maksimal dalam bekerja. Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan perlu memberikan layanan yang baik terhadap pelanggan, pelayanan yang baik akan menjadi karakter karyawan itu bisa bersikap ramah kepada pelanggan. Peningkatan ini disebabkan oleh semakin berkembangnya usaha UD. Plastik Brontoseno tersebut semakin meningkatkan kinerja peran karyawan. peningkatan kinerja dengan cara ramah kepada pembeli dan hadir tepat waktu.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas mengenai pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja bagi karyawan sebagai komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan**

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan judul di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin secara bertanggungjawab. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya memberi tugas, tetapi juga menjadi panutan yang baik bagi seorang karyawan. Namun kenyataannya gaya kepemimpinan yang diterapkan di UD. Plastik Brontoseno ini masih kurang tepat. Pemimpinan kurang dapat berinteraksi dengan karyawannya ketika bermusyawarah.
2. Kurangnya motivasi pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi terpeliharanya perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Hal ini membuktikan kurangnya karyawan dalam berinteraksi dengan konsumen serta adanya karyawan yang datang terlambat membuat kinerjanya kurang maksimal karena kurangnya dorongan atau semangat dalam bekerja.
3. Lingkungan kerja melihat seperti apa dampak dari lingkungan kerja itu. Lalu bagaimana dengan dampak lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak efisien. Lingkungan kerja pada UD. Plastik Brontoseno kurang

kondusif karena terdapat antar karyawan yang kurang bersosialisasi dengan baik oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.

4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini menjadi sumber referensi dan tambahan wawasan bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang isu-isu yang berkaitan dengan dampak gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi UD. Plastik Brontoseno

Sebagai acuan untuk menetapkan pedoman lebih lanjut untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan seorang pimpinan, memotivasi karyawan ditempat kerja, dan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada kinerja karyawan UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.

- b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang peningkatan kinerja

karyawan, dan dapat dijadikan sebagai acuan, referensi, atau tambahan pengetahuan atau informasi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan sebagai bahan bacaan atau literature yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, juga membantu menambah referensi guna mendapat referensi yang relevan pula serta dapat menjadi bahan perbandingan dengan penelitian yang lain.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian dijadikan sebagai batasan yang akan mempermudah pelaksanaan penelitian yang efisien dan efektif dalam memisahkan objek pada aspek tertentu. Ruang lingkup di penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan UD. Plastik Brontoseno.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam penentuan variabel, Penelitian ini fokus pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan wawancara dengan pemilik UD. Plastik Brontoseno Nganjuk karena harus menyesuaikan jadwal dengan pemilik usaha yang mungkin jarang memiliki waktu luang.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

- a. Gaya Kepemimpinan menurut Rivai adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin perlu mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, pemimpin perlu menyelaraskan aktivitasnya dengan tujuan perusahaan.¹⁰
- b. Motivasi menurut Samsudin merupakan tindakan mempengaruhi seseorang atau kelompok dari luar atau mendorong mereka untuk melakukan sesuatu yang telah ditetapkan.¹¹
- c. Lingkungan kerja menurut Nitisemo mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya ketika menjalankan pekerjaannya.¹²
- d. Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara adalah perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.¹³

H. Sistematika Penulisan

Penulisan pelaporan dan pembahasan peneliti membuat dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

¹⁰ Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.203.

¹¹ Salidi Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 281.

¹² Eddy Sanusi, *Peningkatan kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta: Media Pustaka, 2020), hlm. 40.

¹³ Moehertonio, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 96.

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, mengenalkan permasalahan, tujuan dari penelitian, kegunaan dari penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian. Pembahasan yang terdapat dalam pendahuluan menjelaskan terkait suatu hal yang melatar belakangi suatu permasalahan untuk diteliti.

BAB II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang kajian teori yang dijadikan kontributif peneliti untuk melaksanakan penelitiannya. Antara lain landasan teori , riset terdahulu yang membahas perihal yang sama, kerangka konseptual yang digunakan untuk menceritakan alur penelitian, dan hipotesis sementara. Pembahasan yang terdapat dalam landasan teori membahas tentang penjelasan-penjelasan mengenai variabel penelitian secara teori yang dijelaskan dalam kerangka teori.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampling dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, dan analisis data. Pembahasan yang terdapat dalam metode penelitian membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan.

BAB IV Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang uraian data yang dijelaskan dalam topik yang bersangkutan, serta informasi lain yang dikumpulkan peneliti dengan prosedur pengumpulan data yang sudah ditentukan.

BAB V Pembahasan

Bab ini menjelaskan hubungan antara teori yang ditemukan da teori-teori sebelumnya,serta interpretasi dan penjelasan dari penemuan-penemuan teoritis yang sesuai dilapangan.

BAB VI Penutup

Bab ini menjelaskan tentang dengan membuat dan menganalisis kesimpulan pada penelitian ini setelah mengkaji data dan mendapatkan hasil dari penelitian, dan membuat saran yang membangun dari berbagai pihak.