

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan akan mudah mencapai cita-cita perusahaan bila sumberdaya manusia di dalam perusahaan tersebut berkualitas. Faktor keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa komponen organisasi yakni: (1) struktur, (2) tujuan, (3) manusia, (4) hukum, (5) prosedur pengoperasian yang berlaku, (6) teknologi, (7) lingkungan, (8) kompleksitas, (9) spesialisasi, (10) kewenangan, (11) pembagian tugas.¹ Dari pemaparan di atas, manusia menempati faktor urutan ketiga dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Manusia yang berkualitas dalam perusahaan harus betul-betul dipilih dengan tepat dan seleksi yang ketat guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Pemanfaatan individu yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas guna mencapai cita-cita perusahaan disebut manajemen sumberdaya manusia.² Pemanfaatan individu tersebut harus diterapkan oleh seluruh masyarakat organisasi mulai dari pemimpin dan seluruh karyawannya. Selain sumberdaya manusia yang berkualitas perlu juga kerja sama yang baik antara pemimpin perusahaan dan seluruh karyawannya.

Pemimpin merupakan individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah

¹ Dydiet Harjito, *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1997), hal. 65

² Wikipedia, "Manajemen Sumber Daya Manusia", https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumberdaya_manusia, Diakses pada 15 Januari 2022.

upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.³ Untuk memberikan dorongan dan bimbingan tersebut, seorang pemimpin perlu memiliki perilaku yang khas, piawai dalam bersikap dan mengambil keputusan yang tepat dalam segala situasi. Perilaku yang khas tersebut menjadikan perbedaan pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lainnya atau disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Lebih lanjut, dalam penelitian yang dilakukan oleh Fiedler ditemukan bahwa “kinerja kepemimpinan sangat bergantung pada organisasi maupun gaya kepemimpinan”. Adapun tiga gaya kepemimpinan yang disimpulkan oleh Lewin menurut University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coluter ialah “gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas).⁴ Adanya beberapa tipe gaya kepemimpinan tersebut pastinya mempunyai tujuan yang sama yakni guna mencapai keberhasilan perusahaan.

Untuk mengoptimalkan tujuan dan keberhasilan perusahaan, seorang pemimpin perlu adanya dukungan penuh dari seluruh karyawan. Apalagi sekarang era revolusi industri 5.0, persaingan semakin ketat. Perusahaan harus menumbuhkan jiwa kompetitif dari para karyawan sehingga perusahaan tetap eksis dan jauh dari garis gulung tikar. Keberhasilan perusahaan tidak hanya tergantung sarana prasarana dan peralatan modern saja, namun manusia yang menjalankan

³ Syamsu Q. Abdu, Novianti Djafri. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), hal. 33

⁴*Ibid.*, hal. 33-34

perusahaan tersebutlah peranan utamanya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat menempuh beberapa cara salah satunya yakni pemberian motivasi. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁵ Jika motivasi bekerja dan motivasi berprestasi sudah muncul dan tertanam dalam diri karyawan, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).⁶ Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan bersemangat dan giat dalam bekerja sehingga tercipta rasa saling puas dan nyaman diantara kedua belah pihak antara pemimpin perusahaan dan karyawan.

Kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari keadaan lingkungan kerja. Mulai dari rekan kerja yang positif, lingkungan kerja yang bersih, asri, fasilitas kantor yang memadai, dan lain-lain yang dapat menjadi sarana penunjang peningkatan kerja karyawan. Apabila hak dan kewajiban pemimpin perusahaan dan karyawan saling memenuhi, maka secara psikologis timbulah rasa kepuasan dan kenyamanan diantara keduanya.

Jika setiap karyawan mendapatkan pemimpin yang tepat, motivasi kerja yang baik serta lingkungan kerja yang positif dan nyaman maka kinerja karyawan pun pastinya juga membaik dan bisa maksimal. Sehingga karyawan ketika bekerja merasa bahagia dan visi misi perusahaan pun dapat tercapai.

⁵ Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina, 2021), hal. 92

⁶ *Ibid.*, hal. 93

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Sumber Kelapa Beky adalah kurangnya keharmonisan hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja yang kurang bersih. Maka dari itu, alasan saya memilih penelitian di PT. Sumber Kelapa Beky ini ialah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan, dan bagaimana strategi yang diciptakan untuk memotivasi setiap karyawan serta strategi seperti apa yang digunakan PT. Sumber Kelapa Beky untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga kinerja karyawan bisa maksimal.

Permintaan telur setiap tahun meningkat mengingat pertambahan jumlah penduduk di Indonesia yang juga meningkat.⁷ Ditjen PKH RI tahun 2021 menyatakan bahwa produksi telur terbesar disumbang oleh telur ayam ras petelur 87,53%, diikuti oleh telur ayam buras 6,11%, telur itik 5,40%, telur itik manila 0,55%, dan telur puyuh 0,42%. Bila dibandingkan dengan tahun 2019, total produksi telur tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 9,71%.⁸ Menurut situs resmi milik Badan Pusat Statistik Nasional, Provinsi Jawa Timur merupakan penghasil telur ayam ras petelur terbesar di Indonesia. Sebanyak 1.674.356.27ton jumlah yang dihasilkan selama 2021. Kemudian menurut jatim.bps.go.id Blitar telah memproduksi telur sebanyak 116.295.563 kg telur pada tahun 2013.⁹ Menurut kompas.com, Provinsi Jawa Timur memberikan kontribusi terbesar yaitu 32,56 persen dengan rata-rata produksi sebesar 1,56 juta ton dan Kota Blitar yang berada

⁷ Kementerian Pertanian Ditjen PKH, “Statistik Peternakan dan Kesehatan Hewan 2021”, <https://ditjenpkh.pertanian.go.id>, Diakses Pada 25 Desember 2022.

⁸ *Ibid*, hal.v-vi

⁹ DataIndonesia.id, “Produksi Telur Ayam Petelur Capai 5,16 Juta Ton Pada 2021”, <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/produksi-telur-ayam-petelur-capai-516-juta-ton-pada-2021>, Diakses Pada 15 September 2022.

di Jawa Timur terkenal sebagai kota penghasil telur terbesar di Indonesia.¹⁰ Hal ini memberikan peluang besar bagi PT. Sumber Kelapa Beky untuk memasok pakan unggas atau kebutuhan peternakan lainnya ke seluruh Indonesia khususnya di Jawa Timur. PT. Sumber Kelapa Beky ini merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industry poultry atau yang bergerak pada bidang agen pakan ternak, obat peternakan dan peralatan peternakan. Sebelum resmi terdaftar sebagai perusahaan perseroan terbatas PT. Sumber Kelapa Beky, perusahaan ini menjadi agen pakan unggas terbesar di Jawa Timur sejak tahun 2011 kemudian resmi terdaftar sebagai perseroan terbatas secara sah pada tahun 2017.¹¹

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemimpin perusahaan kurang memahami gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan perusahaan yang tepat sehingga cita-cita perusahaan kurang maksimal.
2. Pemimpin perusahaan menganggap bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan perusahaan yang telah mereka berikan sudah tepat untuk para karyawan.
3. Kurangnya pemahaman pemimpin perusahaan terhadap tingkat kejenuhan para karyawan terhadap pekerjaannya.

¹⁰ Kompas.com, "Ini Daftar Daerah Penghasil Telur Ayam Terbesar di Indonesia", <https://money.kompas.com/read/2021/12/29/123355926/ini-daftar-daerah-penghasil-telur-ayam-terbesar-di-indonesia?page=all>, Diakses pada 15 September 2022.

¹¹ Poultry Indonesia, "Beky Hendriansyah, Pecinta Ayam Hobi, yang Ingin bermanfaat untuk Orang Banyak", <https://www.poultryindonesia.com/id/beky-hendriansyah-pecinta-ayam-hobi-yang-ingin-bermanfaat-untuk-orang-banyak/>, Diakses pada 29 November 2022.

4. Ada kecenderungan pemimpin perusahaan kurang menghargai para karyawan.
5. Kurangnya kedua belah pihak antara pemimpin perusahaan dan para karyawan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang diuraikan di atas, pada penelitian ini masalah dibatasi pada kurangnya tingkat kinerja karyawan yang diduga karena sistem gaya kepemimpinan, motivasi serta lingkungan kerja yang berada di dalam perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Kelapa Beky?
- b. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Kelapa Beky?
- c. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Kelapa Beky?
- d. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Kelapa Beky?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Kelapa Beky.

- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Kelapa Beky.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Kelapa Beky.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Kelapa Beky.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan yang diteliti sebagai bahan perbaikan dalam memperbaiki gaya kepemimpinan, pengelolaan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah referensi di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah dan bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah yang melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang sejenis dapat digunakan sebagai literatur dan rekomendasi penelitian yang ingin dilakukan.

- c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan tentang teori-teori gaya kepemimpinan, motivasi, dan bagaimana membangun lingkungan kerja positif yang sudah diajarkan di bangku perkuliahan dan kemudian hari dapat diterapkan di masyarakat maupun di usaha nyata

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

b. Motivasi

Motivasi dalam bentuknya memang tidak berwujud, bahkan dalam motivasi seseorang sulit lebih sulit diamati secara pasti, namun motivasi ini hanya bisa diduga dari tindakan dan perilakunya. Dengan demikian seseorang yang sudah termotivasi yaitu adalah termasuk seseorang yang melaksanakan upaya substansial untuk dapat menunjang tujuan – tujuan produksi kesatuan kerja dan organisasi dari tempat seseorang tersebut bekerja. Untuk itu dalam melakukan sesuatu kegiatan atau tugas atau pekerjaan, seorang individu melakukannya atas adanya dorongan atau motivasi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua bentuk: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang

harmonis di mana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertical serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional yang dimaksud dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan (watak, kepribadian, perilaku, cara pengambilan keputusan, pemecahan masalah seorang pemimpin), Motivasi, dan Lingkungan Kerja (keseluruhan tempat bekerja mencakup tempat, suasana, keamanan, kebersihan, kenyamanan, dll) Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sumber Kelapa Beky” adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Kelapa Beky di Kabupaten Blitar.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan yang digunakan dalam skripsi ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Deskripsi tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja karyawan,

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang rancangan penelitian variabel penelitian, populasi sampel dan sampling, kisi-kisi instrument, instrument penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Inti dari pembahasan yang memaparkan hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Menguraikan pembahasan dari data penelitian dan hasil analisis data

BAB VI PENUTUP

Bab akhir yang berisi kesimpulan dan saran yang ditujukan kepada pihak terkait.

Bagian akhir dari laporan ini berisikan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.