

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Untuk meningkatkan produktifitas perusahaan agar terus meningkat dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi dan profesionalitas karyawan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja merupakan bagian dari sumber daya manusia untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain motivasi kerja juga terdapat faktor lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga menentukan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja berkerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok (Sedarmayati, 2009).

Lingkungan kerja harus mempunyai desain yang sedemikian rupa supaya pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena

lingkungan kerja yang buruk bisa memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara optimal (Lewa & Subowo, 2005).

Faktor yang ketiga untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010).

Gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interaksional yang baik antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memiliki kebijakan dalam mengarahkan bawahan, namun tetap menerima saran dan kritik dari pihak lain dalam menjalankan kebijakan tersebut (Engkoswara dan Komariah, 2010). Gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya.

PT. Tirta Indotama Lestari merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang air minum dalam kemasan dalam bentuk galon dan botol, perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2002 yang berlokasi di DKI Jakarta . Belakangan ini banyaknya kemajuan secara global sehingga menyebabkan karyawan didalam perusahaan harus menyesuaikan dengan kemajuan dalam dunia bisnis. Bagaimana perusahaan harus memberikan motivasi terhadap karyawan terutama karyawan senior untuk menambah atau mengembangkan kreatifitas agar dapat menciptakan sebuah ide untuk kemajuan sebuah perusahaan, dan perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang bersih serta damai untuk menciptakan hubungan kerja agar tetap terjaga kekompakannya. Gaya kepemimpinan dalam perusahaanpun harus sangat diperhatikan di Era sekarang, karena dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Berikut ini merupakan hasil pra survey yang berkaitan dengan motivasi kerja PT. Tirta Indotama Lestari.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Indotama Lestari

No	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Pilihan	
		Ya	Tidak
1	Apakah tingkat kinerja anda saat ini sudah maksimal ?	40%	60%
2	Apakah perusahaan mampu memberikan motivasi kepada anda untuk meningkatkan kinerja anda ?	43,3%	56,7%
3	Apakah anda merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini ?	46,7%	53,3%
4	Apakah pimpinan perusahaan menerima masukan dari anda ?	48%	52%

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel 1.1 dapat dilihat hasil pra survey kepada 30 responden mengenai tingkat kinerja karyawan di PT. Tirta Indotama Lestari menunjukkan bahwa sebanyak 60% responden mengatakan bahwa tingkat kinerja karyawan yang ada di perusahaan menyatakan tidak maksimal, sedangkan 40% responden menyatakan sudah maksimal dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. 56,7% responden tidak menyetujui bahwa motivasi di perusahaan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja, sedangkan 43,3% responden menyatakan perusahaan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja. 53,3% responden menyatakan lingkungan kerja di perusahaan tidak nyaman, sedangkan 46,7% responden menyatakan lingkungan kerja diperusahaan sudah nyaman. 48% responden menyatakan bahwa pimpinan perusahaan menerima masukan dari bawahannya, sedangkan 52% responden menyatakan pimpinan perusahaan tidak menerima masukan dari bawahannya.

Hal ini dapat diidentifikasi bahwa kinerja pada karyawan pada perusahaan perlu ditingkatkan lagi agar perusahaan semakin maju, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang terbaik agar karyawan terus berkreatifitas serta semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Perusahaan juga harus memperbaiki lingkungan di tempat kerja agar karyawan yang sedang bekerja merasa nyaman sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan pada perusahaan, dan pimpinan juga harus menerima masukan dari bawahan agar terciptanya hubungan baik antara bawahan dan atasan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan PT. Tirta Indotama Lestari, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- 1) Karyawan merasa kinerjanya tidak maksimal dikarenakan pemberian pekerjaan kurang sesuai dengan kemampuan karyawan.
- 2) Ketidak mampunya pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan membuat kinerja karyawan kurang baik.

- 3) Gaya kepemimpinan yang rendah membuat kinerja karyawan tidak maksimal.
- 4) Hubungan antar karyawan yang kurang baik sering menghambat kinerja dalam perusahaan.

1.1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, karena berbagai keterbatasan dan untuk menghindari meluasnya permasalahan maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi. Sehingga peneliti hanya fokus pada manajemen bagian produksi perusahaan dengan Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Indotama Lestari.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Indotama Lestari ?
- 2) Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Indotama Lestari ?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Indotama Lestari ?
- 4) Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Indotama Lestari ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Indotama Lestari.
- 2) Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Indotama Lestari.
- 3) Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Indotama Lestari.
- 4) Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Indotama Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak secara langsung bagi :

1. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan terhadap sang peneliti tentang sejauh mana motivasi kerja,

lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran terhadap perusahaan air minum dalam kemasan untuk mengetahui seberapa jauh motivasi kerja, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

3. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan untuk siapa saja yang membaca mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

4. Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi, menjadi acuan, masukan serta pengetahuan bagi siapa saja yang ingin meneliti mengenai kinerja karyawan.