

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam sebuah perusahaan. Komponen keberhasilan perusahaan adanya kinerja karyawan yang baik di dalamnya. Adapun faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja (Hasibuan, 2015).

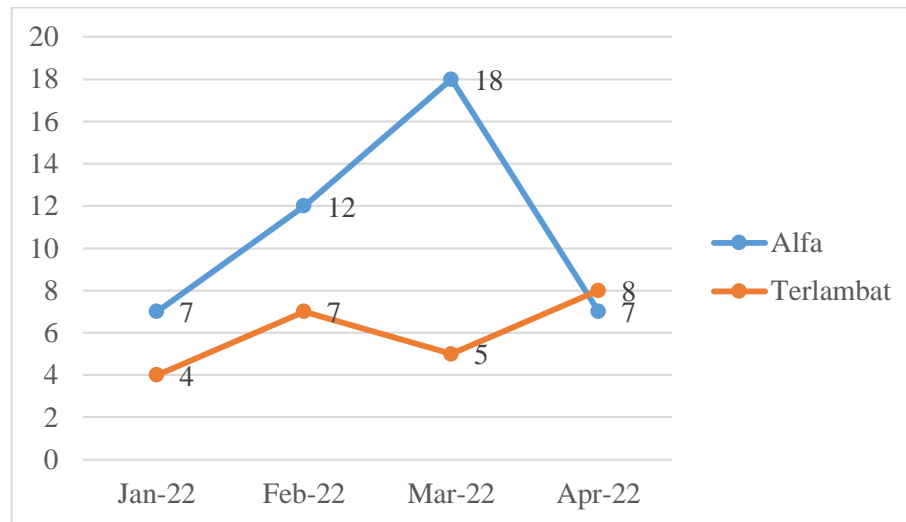
Gaya kepemimpinan adalah upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Cara memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif. Kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Pertama permasalahan dari gaya kepemimpinan yang berasal dari kualitas komunikasi yang diberikan atasan kepada bawahan, dimana atasan kurang mampu menyampaikan informasi pekerjaan terhadap bawahan sehingga adanya miss komunikasi, kedua adanya ketidaktegasan atasan dalam menyampaikan arahan sehingga ada yang memperhatikan dengan baik dan tidak, ketiga kurangnya disiplin pemimpin dalam memberikan contoh dalam bekerja misalnya dari segi kehadiran kerja.

Lingkungan kerja merupakan aspek lingkungan yang mendukung pada aktivitas kerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan memerhatikan lingkungan

kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2017). Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik (Sedarmayanti, 2017). Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun pegawainya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para pegawai (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Afandi (2018, p. 52) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Afandi (2018, p. 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang baik

Selanjutnya dari segi absensi yaitu masih banyak yang alfa dan terlambat menggambarkan baik buruknya motivasi karyawan (Fajar Toserba Talaga, 2022).



Gambar 1.1
Absensi Karyawan

Berdasarkan Gambar 1.1 menggambarkan banyaknya yang terlambat menggambarkan adanya kurang motivasi dalam bekerja. Dimana jika karyawan banyak yang terlambat atau alfa cenderung kurangnya dorongan kerja misalnya dari perhatian atasan maupun timbal balik perusahaan terhadap karyawan

Berdasarkan perkembangan berikutnya, Fajar Toserba Talaga juga mengembangkan bisnisnya sebagai sebuah perusahaan supermarket. Di bawah ini merupakan salah satu gambaran motivasi karyawan yang menurun sebagai berikut:

Tabel 1.1 Aspek Motivasi Periode 2017 - 2021

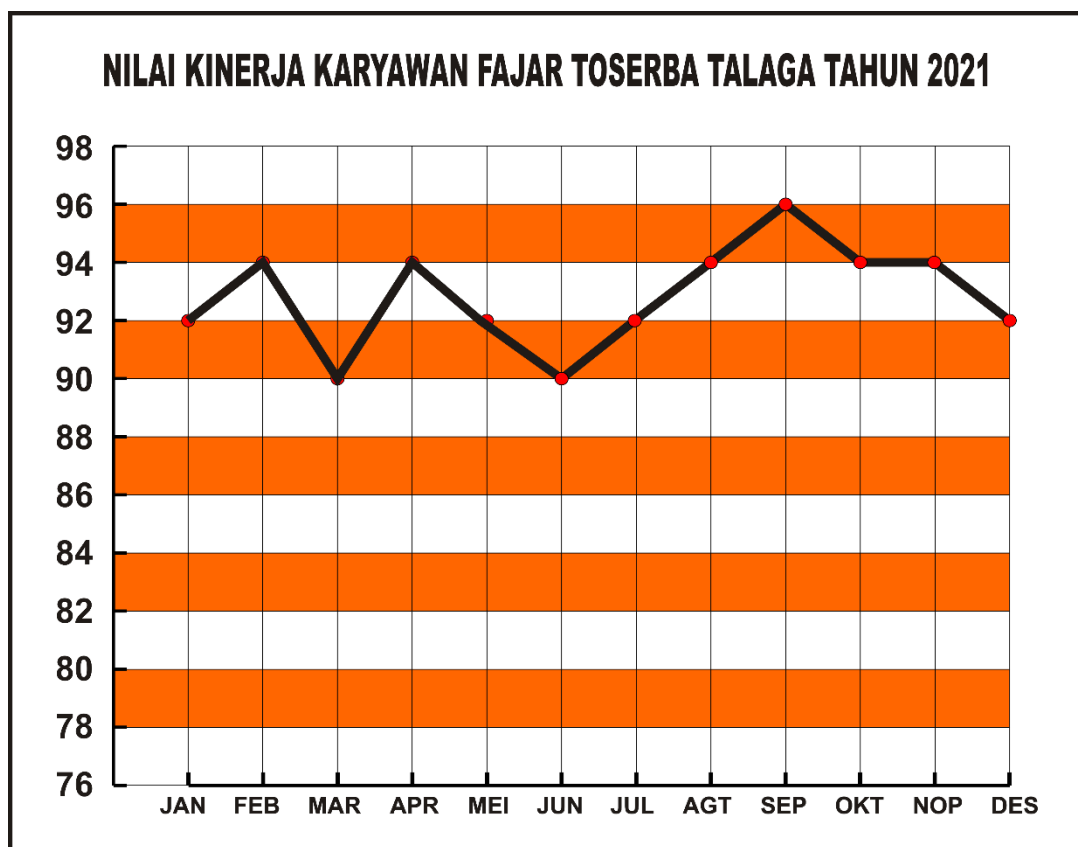
No	Aspek Yang Dinilai	Nilai Rata-rata				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Rata-rata Kedisiplinan	86	82	81	78	92
2	Rata-rata Ketelitian	85	88	92	90	92
3	Rata-rata Kepercayaan Diri	81	90	89	92	80

Sumber : Fajar Toserba Talaga 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui permasalahan dari segi motivasi karyawan berasal dari tingkat disiplin dan kepercayaan diri dalam bekerja, hal ini

disebabkan semakin baik karyawan dalam menjalankan tugas kerjanya sesuai aturan maka menggambarkan adanya dorongan kerja yang maksimal. Selanjutnyadari segi kepercayaan diri pun sama, semakin tinggi percaya diri maka menggambarkan karyawan memiliki dorongan kerja yang tinggi.

Di bawah ini merupakan gambaran kinerja karyawan di Fajar Toserba Talaga adalah:



Sumber : Fajar Toserba Talaga, 2023

Gambar 1.2
Kinerja Karyawan Tahun 2021

Dikethauai bulan Maret dan Juni kinerja karyawan memiliki nilai 90 di bawah standar sebesar 92 Artinya adanya penurunan kinerja dari segi kedisiplinan, kepercayaan diri dan ketelitian. Hal ini bisa saja dipengaruhi oleh

gaya kepemimpinan atasan, lingkungan kerja yang kurang tepat dan motivasi yang menurun.

Berdasarkan fenomena di atas, bagaimana perusahaan dapat membangun kinerja karyawan untuk memperkuat hubungan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dengan melihat beberapa hal yang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Karyawan Fajar Toserba Talaga)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang ditemukan dalam latar belakang, dapat di identifikasikan sebagai berikut.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Fajar Toserba Talaga
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Talaga
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Talaga
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Talaga
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Talaga

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Fajar Toserba Talaga.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Talaga.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Talaga
4. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Talaga.
5. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Talaga.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman mahasiswa khususnya manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Bagi Fajar Toserba Talaga

Penelitian ini berguna untuk mengetahui variabel yang memengaruhi dan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat menjadi

beban pertimbangan untuk penetapan gaya kepemimpinan, lingkungan dan motivasi yang lebih baik dan melakukan penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

3. Kegunaan Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga mengetahui pengembangan teori manajemen sumber daya manusia

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fajar Toserba Talaga yang beralamat di Jalan Raya Cikijing - Talaga, Talagawetan, Kec. Talaga, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45463.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan selama kurang lebih lima bulan yaitu mulai dari bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Juni 2023. Adapun jadwal penelitian terlampir (Lampiran I).