

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu perusahaan, kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawan agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan.¹

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Rismawati dan Mattalata adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.² Kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus

¹ Jufrizen dan Fadila Puspita Hadi, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”. Jurnal Sains Manajemen. Vol. 7 No.1, Juni 2021, hal.35.

² Risma dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Media Perkasa, 2018). hlm.1

terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan reward (hadiah), imbalan, dan penghargaan) dan motivasi kerja penuh

semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.³

Peneliti telah melakukan wawancara disalah satu perusahaan di Rajapolah yaitu CV.Family Handicraft. Peneliti menemukan beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan factor-faktor yang memengaruhi kebutuhan dari para karyawan seperti lingkungan kerja. Banyak perusahaan tidak memperhatikan lingkungan kerja karena menganggap itu bukan faktor yang penting. Anggapan itu adalah kekeliruan besar karena lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berkaitan dengan lingkungan internal dan eksternal, lingkungan internal berasal dari dalam perusahaan.⁴ Perusahaan juga perlu tegas dalam menegakkan peraturan seperti karyawan yang masuk dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan peraturan, karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan perusahaan perlu memperhatikan kebersihan ruangan dan keterangan cahaya di tempat kerja serta peralatan yang lebih canggih. Dampaknya karyawan tidak bisa mencapai targetan, pada akhirnya karyawan memilih untuk lembur kerja dan pengiriman

³ *Ibid.*, hlm.36.

⁴ Jerry M. Logahan, “*Analisis Pengaruh Lingkungan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia*”. *Binus Business Review*. Vol.3 No.1, Mei 2012, hal.574.

barang kerajinanpun terhambat, seringkali terjadi pengembalian barang yang jamuran akibat dari alat pengering yang kurang canggih dan karena cuaca di Indonesia dan di Jepang itu berbeda jadi terjadinya kelembapan pada barang kerajinan.

Selain lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah “ *Motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways*”. Artinya motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu, perilaku tertentu yang dimaksud adalah yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan atau organisasi. Motivasi timbul karena adanya kinerja kerja karyawan yang belum bisa mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, rata-rata pengiriman barang tidak sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan, Adapun motivasi yang mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan kemudian dilanjutkan dengan istilah motif yang sering kali disamakan dengan dorongan, dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.⁵

⁵ Ibid.54.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan diperlukan suatu kepemimpinan yang baik.⁶ Kepemimpinan adalah kemampuan para pemimpin mempengaruhi para bawahannya sehingga para bawahannya bersedia secara sukarela melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan pemimpinnya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.⁷ Menurut Ralph M. Stogdill didefinisikan sebagai sarana pencapaian tujuan yang dimaksudkan dalam hubungan ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinir organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁸ kinerja karyawan yang kurang efektif terjadi karena kepemimpinan yang kurang baik, kurangnya ketegasan pemimpin di dalam perusahaan terhadap karyawan yang lalai dalam melaksanakan tugasnya, pimpinan perusahaan tidak berani menegur karyawan yang tidak masuk kerja yang sudah melebihi batas, karyawan di perusahaan CV.Family Handicraft mereka mampu menyelesaikan tugasnya tetapi sering terhambatnya pengiriman barang yang telah ditentukan waktu pengiriman-nya sedangkan CV. Family Handicraft ini bekerja

⁶ Dhenny Asmarazisa, *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Batam*. (Batam: 2018). hlm.2.

⁷ Ibid, hlm.2.

⁸ Ibid, hlm.2.

sama dengan salah satu pengusaha di negara Jepang, tentunya jika bekerja sama dengan orang luar negeri harus disiplin waktu.

Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan CV. Family Handicraft bahwasannya pimpinan perusahaan CV. Family Handicraft yang terlalu ramah dan terlalu memaklumi para karyawan-Nya dan karena karyawan-Nyapun masih tetangga sekampung dan usianya yang lebih tua dari pimpinannya sehingga pimpinan perusahaan yang enggan untuk menegur karyawannya yang kurang bertanggung jawab dan kurang mentaati peraturan perusahaan.

Menurut hasil penelitian Ramya Inggita Manikuttama, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi”. Tahun 2019, memaparkan bahwa, saran terbaik untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi melalui pemberian penghargaan berdasarkan lama karyawan bekerja dan hasil kerja karyawan di dalam program perusahaan kedepannya.

Menurut hasil Penelitian H. Muh Rusdi dan Muh Samsul Alam dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persero Pabrik Gula Cammaing Di Kab.Bone, hasil penelitian adalah dari semua analisa yang sudah dilakukan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa jika lingkungan kerja dijadikan prioritas utama bagi PT Persero pabrik Gula Camming maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya hal ini bisa memberikan keuntungan kepada PT. Persero Pabrik Gula Camming.

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan betapa pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan, motivasi untuk menggerakkan suatu perusahaan dan kepemimpinan yang baik. Oleh karena itu perlu dilakukan suatu penelitian tentang lingkungan perusahaan karena masih belum optimal dalam kinerja kerja serta motivasi dimensi lingkungan kerja melalui Ketidak optimalan lingkungan kerja, kurang dorongan motivasi dan kepemimpinan yang kurang tegas ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja yang nyaman, motivasi juga menjadi salah satu hal yang penting untuk menjadi alasan karyawan bekerja dengan maksimal. Motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Family Handicraft"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Family Handicraft?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Family Handicraft?

3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft;
2. Untuk mengetahui Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft;
3. Untuk mengetahui Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft;
4. Untuk mengetahui Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Family Handicraft;

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi beberapa pihak diantaranya :

- 1) Kegunaan Bagi Akademis

Sebagai referensi tambahan bagi calon-calon bagi pengembangan pendidikan dan praktis khususnya di jurusan Ekonomi Syariah konsentrasi Bisnis Syariah dan bagi konsentrasi lainnya yang terkait.

2) Kegunaan Bagi Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat membantu Institusi dalam menghadapi masalah-masalah yang ada hubungannya dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemim Terhadap Kinerja Karyawan dan membantu dalam pemecahan masalah tersebut.

3) Kegunaan Bagi Umum

Menambah pengetahuan dan wawasan penulisan dalam kejelasan penerapan ilmu, terutama bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, serta menjadi bahan perbandingan antara teori yang didapatkan diperkuliahan dengan praktik nyata dilapangan.