

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di zaman sekarang, sulit untuk menyangkal betapa pentingnya peran sistem manajemen yang efektif dalam sebuah perusahaan. Manajemen yang baik bukan hanya soal mengatur atau mengawasi, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang optimal tidak akan tercapai tanpa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat dan berorientasi pada sisi kemanusiaan, karena pada akhirnya manusialah yang menjadi penggerak utama roda operasional perusahaan. Lebih dari sekadar struktur organisasi, perusahaan masa kini juga semakin menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Suasana kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai tidak hanya membuat karyawan merasa betah, tetapi juga mampu mendorong motivasi serta meningkatkan produktivitas mereka (Mudrika, 2021:1).

Secara umum, kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai individu dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan guna memenuhi target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu menjadi fokus perhatian para pimpinan perusahaan, karena penurunan kinerja karyawan dapat berdampak negatif terhadap

keseluruhan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo,2017:272). Ketidak-mampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun, situasi ini bisa muncul karena karyawan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan atasan mereka, sehingga menimbulkan perasaan tidak dihargai oleh pimpinan maupun perusahaan. Untuk mengembalikan semangat kerja, diperlukan adanya dorongan motivasi baik dari pimpinan maupun lingkungan kerja agar dapat memberikan dampak positif terhadap hasil kerja karyawan. Karena, motivasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, moral kerja, produktivitas, dan stabilitas karyawan dalam perusahaan. (Hasibuan, 2017:28)

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Organisasi atau perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan terampil guna menghasilkan kinerja yang optimal, karena manusia merupakan komponen utama yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi aset paling berharga dalam suatu organisasi karena memberikan kontribusi besar terhadap perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan. Jika

pengelolaan SDM dilakukan secara tidak tepat, hal tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi yang seharusnya didorong oleh peran aktif sumber daya manusia itu sendiri. Perusahaan CV Aroem Cemerlang Bekasi itu sendiri menuntut agar team management dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik, sehingga Sumber Daya Manusia yang ada dapat memberikan kinerja yang optimal dan karyawannya dapat terus berkembang. Menurut Kepala Direktur Utama CV Aroem Cemerlang Bekasi yaitu Bapak Wilson, karyawan yang berkualitas bagi perusahaan adalah aset utama yang sangat berpengaruh untuk menjaga keberlangsungan perusahaan sehingga memudahkan perusahaan dalam membangun kestabilan yang kuat agar dapat menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. “Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai seseorang)” (Rahman, 2017:188). “Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi” (Kompri, 2020:2).

Dari kedua pengertian diatas bisa disimpulkan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian seorang karyawan dalam melakukan tugas serta

targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

Dengan ini penulis melakukan tahapan wawancara kepada Kepala Manager Operasional, untuk mengetahui seperti apa kinerja karyawan selama 3 bulan terakhir dan bagaimana cara team management menanganinya. Oleh karena itu, penulis meminta data kinerja selama 3 bulan terakhir pada CV Aroem Cemerlang Bekasi. Berdasarkan dari data penilaian kinerja karyawan yang telah diperoleh dari CV Aroem Cemerlang Bekasi, penulis dapat menjelaskan melalui kondisi kinerja karyawan bulan September sampai dengan November yaitu sebagai berikut:

Table 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Bulan September s/d November 2024

No	Kategori	Nilai	September	Oktober	November	Ket
			Jumlah orang	Jumlah orang	Jumlah orang	
1	Sangat baik	80-100	27 (46%)	23 (38,3%)	18 (30%)	Menurun
2	Baik	60 - 79	13 (21,6%)	17 (28,3%)	22 (36,6%)	Stabil
3	Cukup baik	40 - 59	10 (16,6%)	13 (21,6%)	16 (26,6%)	Meningkat
4	Kurang baik	0 - 39	10 (16,6%)	7 (11,6%)	4 (6,6%)	Stabil
Jumlah Karyawan			60	60	60	

Sumber: CV Aroem Cemerlang Bekasi

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil dari data penilaian kinerja karyawan CV Aroem Cemerlang Bekasi mengalami penurunan pada Kategori Sangat Baik, yaitu Pada bulan September karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya 27 orang atau sekitar 46% dari 60 orang

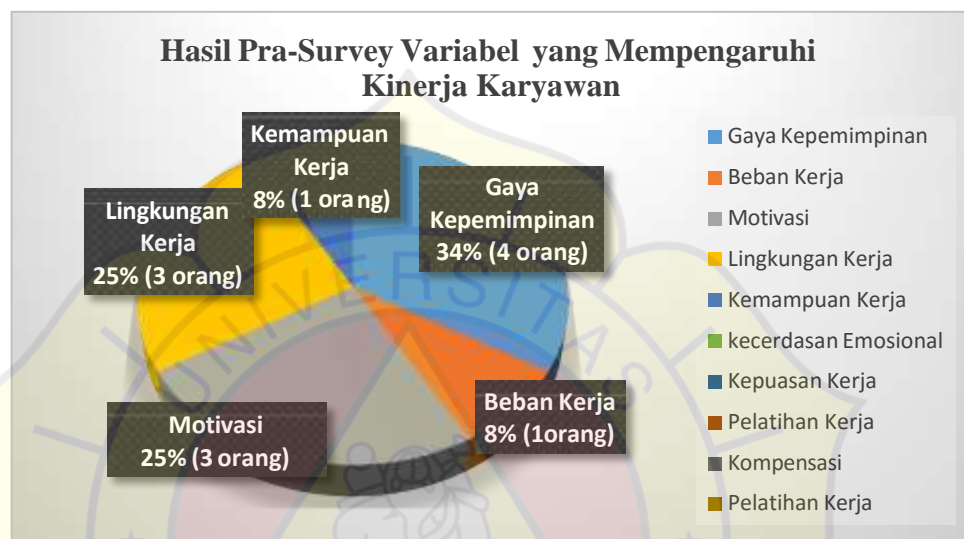
karyawan, kemudian pada bulan oktober menurun menjadi 23 orang atau sekitar 38,3% dari 60 orang karyawan dan di bulan November kembali menurun menjadi 18 orang atau sekitar 30% dari 60 orang karyawan.

Selain itu, CV Aroem Cemerlang Bekasi mengalami kenaikan pada Kategori Cukup Baik, yaitu pada bulan september jumlah karyawan dengan penilaian kinerja cukup baik terdapat 10 orang atau setara 16,6% dari 60 karyawan dan kemudian naik di bulan oktober menjadi 13 orang atau setara 21,6% dari 60 karyawan dan di bulan November jumlah karyawan dengan predikat kinerja cukup baik kembali meningkat menjadi 16 atau setara 26,6% dari 60 karyawan. Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata karyawan banyak yang mendapat predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut yang tetap di kategorikan belum optimal atau belum sesuai dengan target perusahaan dalam bidang sumber daya manusia yang ada.

Hal ini akan berdampak kepada perusahaan, karena perusahaan memiliki target dan tujuan yang di capai. Hal ini (kinerja) dapat membuat hambatan dalam bentuk hasil kerja yang kurang optimal dan target yang tidak tercapai. Dengan kata lain, kerugiannya dapat berupa penambahan dana extra/tool lainnya sebagai bentuk tambahan waktu kerja karena kurang efisien dan pergantian lainnya.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi, penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuisioner sementara mengenai variabel apa saja yang

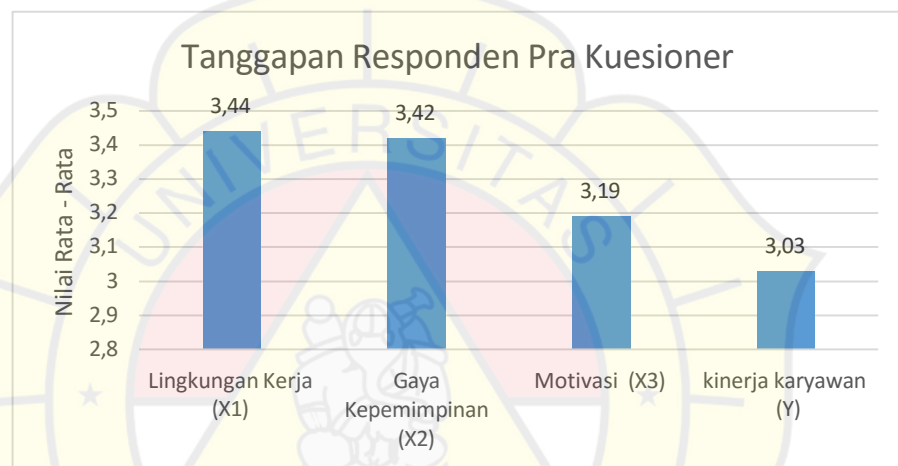
mempengaruhi kinerja karyawan kepada 12 responden yang di dapat dari hasil (Jumlah karyawan) x 20% yakni, $60 \times 20\% = 12$ Responden CV Aroem Cemerlang Bekasi. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data sebagai berikut :



Gambar.1.1
Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil survei pendahuluan terhadap 12 karyawan menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adalah Gaya Kepemimpinan yang menurut 4 orang memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 34%, Lingkungan Kerja yang menurut 3 orang memiliki pengaruh terhadap Kinerja sebesar 25% dan Motivasi Kerja yang menurut 3 orang memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 25%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan Variabel tersebut Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja yang digunakan sebagai variabel independent dalam penelitian ini.

Selanjutnya penulis melakukan penelitian ini pendahuluan dengan menyebar kuisisioner kepada 12 responden CV Aroem Cemerlang Bekasi sebagai data observasi awal mengenai dimensi Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara garis besar hasil pengolahan data penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Gambar 1.2
Tanggapan Responden Pra Kuisisioner Variabel

Sumber : Data diperoleh penulis tahun 2025

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dan dapat dilihat berdasarkan tabel 3.4 interpretasi nilai. Nilai Lingkungan Kerja mencapai rata-rata 3,44 yang mengindikasikan baik, nilai variabel Gaya Kepemimpinan mencapai rata-rata 3,42 yang mengindikasikan baik, nilai variabel Motivasi mencapai rata-rata 3,19 yang mengindikasikan juga cukup rendah, serta nilai variabel kinerja karyawan yang mencapai rata-rata 3,1 yang mengindikasikan cukup rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan

penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV AROEM CEMERLANG BEKASI”**.

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Kategori sangat baik, namun Kinerja Karyawan kategori rendah
2. Gaya Kepemimpinan sangat baik, namun Kinerja Karyawan Kategori rendah
3. Motivasi Kerja sangat baik, namun Kinerja Karyawan kategori rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disampaikan, diperlukan pembatasan ruang lingkup masalah dalam penelitian ini agar pembahasan menjadi lebih fokus dan terarah. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada isu-isu yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja di CV Aroem Cemerlang Bekasi. Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan tersebut..

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi..

4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aroem Cemerlang Bekasi..

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua kegunaan, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi mengenai manajemen SDM dimana Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan dan memberikan pemahaman lebih terhadap materi yang didapat.