

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja unggul untuk mencapai tujuannya karena dengan kinerja yang baik pula dapat membantu perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik tujuan dan sasaran organisasi maupun perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan baik.

Terdapat banyak teori yang dikemukakan oleh para ahli salah satunya pendapat dari Pahira & Rinaldy, (2023:811) Bagaimana memanfaatkan orang-orang yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena itu, setiap karyawan tidak hanya harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, tetapi juga harus memiliki pengalaman. Dengan demikian, organisasi akan memiliki karyawan yang produktif. Kemampuan pekerjaan menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan

kerja adalah situasi emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, dan kepuasan kerja akan dihasilkan dari cara atau perlakuan pimpinan dalam melihat dan meminta pendapat karyawan. Salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan yang baik, yang menciptakan nilai bagi perusahaan dan meningkatkan loyalitas karyawan. Kualitas pemimpin juga dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian pula keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpinnya.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja Karyawan	Kategori Penilaian	Jumlah Karyawan dengan Masing-Masing Penilaian		Keterangan
		2022	2023	
Diatas <i>passing grade</i> (380-425)	A	43%	36%	Menurun
Setara <i>passing grade</i> (380)	B	49%	53%	Meningkat
Dibawah <i>passing grade</i> (280-380)	C	8%	11%	Meningkat

Sumber: PT. Tribuanan Indraloka Semesta

Kinerja karyawan, menurut Adhari (2020:77) adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Standar kinerja harus ada untuk menilai kinerja karyawan. Standar

kinerja dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk mengevaluasi kualitas kinerja. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai selama suatu periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai tingkat prestasi atau hasil nyata dari seseorang yang dihitung secara periodik baik dalam hal kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil dari kewenangan dan tanggung jawab seseorang.

PT.Tribuanan Indraloka Semesta merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang berlokasi di Griya idola Park Block G-01 Jalan Raya Serang Km 12, Bitung Jaya Kabupaten Tangerang Banten. yang memproduksi berupa olahan daging mentah. Salah satunya daging kebab, daging slice dan baso. PT.Tribuanan Indraloka Semesta memiliki beberapa divisi diantaranya finance, produksi sales marketing, warehouse dan logistik. Untuk produk-produk dari PT.Tribuanan Indraloka Semesta di pasarkan di jabodetabek dan pulau jawa.

Kinerja karyawan memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang efektif merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan berusaha untuk mencapai sasara dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Salah satu sasaran perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah kinerja yang baik.

Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, cenderung senang jika menghadapi tantangan yang ada di dalam perusahaan, inovatif, kreatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, dan selalu membutuhkan motivasi dan keterampilan untuk menyesuaikan diri agar karirnya berkembang lebih baik. Karena setiap karyawan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda-beda, kinerja adalah sesuatu yang bersifat individual.

Kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang baik. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang selalu berubah sesuai dengan keadaan perusahaan dan fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan kematangan staf dan lingkungan kerja. Ini sesuai dengan kondisi persaingan global saat ini yang selalu berubah, yang mengharuskan kita menjadi lebih sesuai dengan lingkungan. Akibatnya, agar karyawan dapat melihat peningkatan kinerja langsung, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Setiap bisnis akan berusaha keras untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rismawati et al. (2023:2), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kondisi yang harus diketahui dan divalidasi oleh individu untuk menentukan tingkat pencapaian. Hasil instansi dibandingkan dengan visi perusahaan dan efek kebijakan operasional.

Menurut Presilawati, Febyolla (2022:422), gaya kepemimpinan adalah salah satu dari banyak elemen yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ilmu dan seni mempengaruhi

individu atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Demikian pula, ketika seorang pemimpin berada di belakang orang-orang yang dipimpinnya, mereka akan selalu berusaha mendorong mereka untuk bertindak.

Seorang pemimpi harus dapat bekerja sama dengan karyawannya dan mencapai tujuan organisasi dan individu. Dengan demikian, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan contoh yang baik. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja perusahaan adalah salah satu faktor terpenting yang menentukan seberapa baik kinerja karyawan. Nitisemito (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi cara mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. Jika tempat kerja mereka tidak nyaman, karyawan akan mencari tempat kerja yang lebih nyaman. Sebaliknya, jika ada suasana kerja yang baik, seperti hubungan dengan rekan kerja, baik atasan maupun bawahan, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja. Selain faktor-faktor non-fisik lingkungan kerja yang disebutkan di atas, pekerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan fisik tempat mereka bekerja.

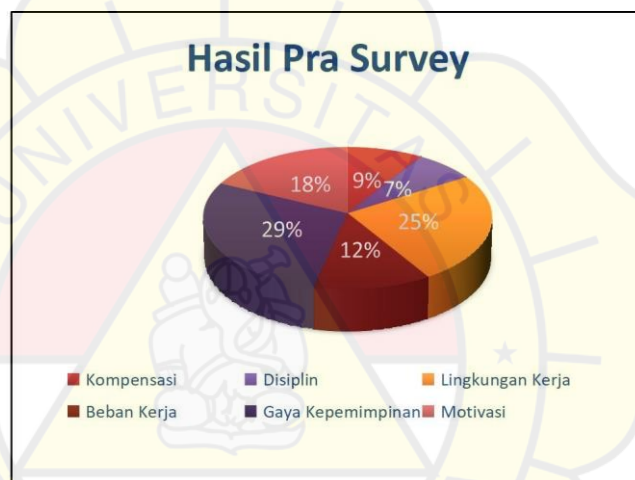
Perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya sebagai salah satu cara untuk mencapai hal ini. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja yang dimaksud termasuk hal-hal yang

ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Misalnya, kondisi udara yang dingin dan pencahayaan yang baik adalah beberapa contohnya. Selain itu, menurut Presillawati, Febyolla (2022:443), kondisi kerja adalah kondisi di mana karyawan bekerja, sedangkan lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan bekerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka dianggap sebagai lingkungan kerja.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memberikan motivasi kepada karyawan, meningkatkan motivasi juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak akan berhasil jika tidak ada dukungan dari rekan kerja. Motivasi, menurut Wibowo.S.N. (2022:155), adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan tulus, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sejalan dengan pendapat Hasibuan dalam Victuria et al. (2022), gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan organisasi dapat menumbuhkan rasa integritas dan meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ideal. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Kinerja karyawan sangat memengaruhi keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kinerja pekerja erat terkait dengan penilaian kinerja dapat digunakan untuk memberi

tahu karyawan tentang cara memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan membuat kebijakan untuk karyawan.

Oleh karna itu maka perlu di lakukan survey lebih lanjut terkait dengan kinerja karyawan di PT Tribuanan Indraloka Semesta dalam hal kinerja, dan dari survey yang telat di lakukan ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan .

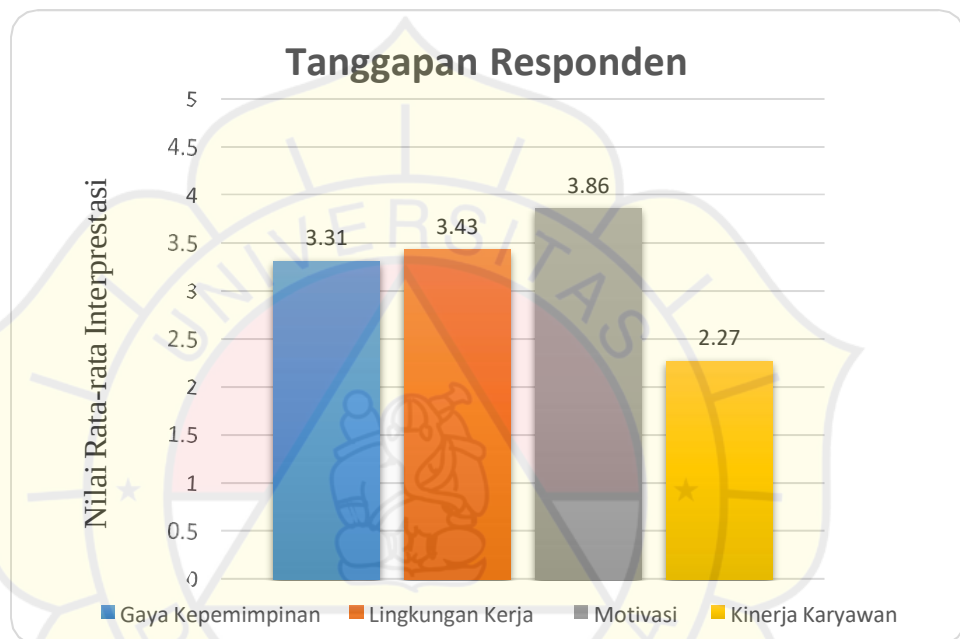


Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Gambar 1.1 Hasil Pra- Survey

Hasil survei yang dilakukan terhadap dua puluh karyawan menunjukkan bahwa dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tribuanan Indraloka Semesta di antara gaya kepemimpinan 29%, lingkungan kerja 25%. Oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan. Kemudian Peneliti melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20 orang karyawan sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Tribuanan Indraloka Semesta mengenai Kinerja

karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap 20 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut



Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Gambar 1.2
Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 4 Interpretasi nilai Gaya Kepemimpinan rata-rata sebesar 3,31 yang artinya baik, dan nilai Lingkungan Kerja 3,43 yang artinya baik, Motivasi 3,86 yang artinya sangat baik, Sedangkan untuk interpretasi Kinerja rata-rata sebesar 2,27 yang artinya tidak baik.

Berdasarkan diagram diatas maka perlu adanya penelitian lebih lanjut. Oleh karna itu, permasalahan tersebut peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul PT. Tribuanan Indraloka Semesta Dengan demikian penullis. tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tribuanan Indraloka Semesta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan PT Tribuanan Indraloka Semesta terbilang tinggi yang berdampak pada kinerja karyawan
2. Lingkungan Kerja pada PT.Tribuanan Indraloka Semesta memiliki suasana yang baik namun belum dapat mendorong kinerja karyawan .
3. Kinerja Karyawan PT.Tribuanan Indraloka Semesta rendah yang di akibatkan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar

pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat terfokus dan terarah. Oleh karena itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta. Karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah divisi produksi PT. Tribuanan Indraloka Semesta.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dengan demikian rumusan maslaah pokok penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi motivasi kerja ?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi motivasi kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh untuk memediasi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Tribuanan Indraloka Semesta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT Tribuanan Indraloka Semesta.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada

b. Bagi Kantor PT Tribuanan Indraloka Semesta

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Tribuanan Indraloka Semesta mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

c. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Sebagai variabel intervensi, lingkungan kerja dan kepuasan karyawan.

