

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produksi, kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh dengan jalannya perusahaan. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa asset utama dalam suatu perusahaan, terletak pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, semakin professional SDM yang pegang kendali ataupun para *follower* yang mewakilinya, visi misi serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk menjaga, memelihara, dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki.

Irhan Fahmi (2013:127) mengemukakan bahwa, “Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu”. Kinerja berarti hasil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis masalah terhadap apa yang dialami oleh perusahaan yakni dengan langsung melihat dari laporan dan data yang sudah ada kemudian informasi dari pihak perusahaan terkait apa yang sedang dialami dari tahun ke tahun mulai dari pencapaian target pendapatan laba yang menurun, meningkatnya komplain dari customer dengan alasan pelayanan yang kurang memuaskan akibat dari service tersebut sehingga terjadinya cancel produk atau pengerjaan produk baru akibat kinerja karyawan yang dilakukan oleh chef masih belum sesuai harapan customer sehingga menimbulkan keluhan-keluhan yang mengarah pada penilaian kurang baik.

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Karyawan Untuk Target Dan Pencapaian Sales Roppan Jakarta Selatan Dari Tahun 2015-2019

Tahun	Target sales (100 %) (Rp / Tahun)	Pencapaian (Rp)	Presentase (%)
2015	500.000.000	487.950.000	97 %
2016	500.000.000	403.250.000	80 %
2017	400.000.000	255.120.000	63 %
2018	350.000.000	211.881.000	60 %
2019	300.000.000	208.771.000	69 %

Tabel 1.2
Hasil Kinerja Karyawan Untuk Data Complain Customer (penyajian makanan) Pada Roppan Jakarta Selatan Dari Tahun 2015-2019

Tahun 2019 (Bulan)	Target (100 %) = (0 item complain)	Aktual Complain (item)	Presentase (%)
2015	12 item	18	67 %
2016	12 item	15	80 %
2017	12 item	17	70 %
2018	12 item	33	36 %
2019	12 item	26	46 %

Pada Tabel 1.1 dilihat dari pencapaian target ditahun 2019 belakangan ini setiap tahun nya dari tahun ke tahun yang dimana targetnya selalu tidak tercapai. Dan tabel

1.2 dimana masih adanya item produk yang complain terhadap hasil dari pekerjaan produknya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan Roppan Jakarta Selatan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, sering terlambat dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan SOP, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pra survey gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh beberapa karyawan di Roppan Jakarta Selatan mengenai gaya kepemimpinan, penulis menghasilkan data dibawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan
pada Roppan Jakarta Selatan

Nama karyawan (inisial)	Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat	Tidak ada bawahan untuk memberikan saran	Keputusan dibuat bersama
A	Jelas	Tidak jelas	Tidak bijaksana
B	Tidak jelas	Tidak jelas	Tidak bijaksana

C	Tidak jelas	Tidak jelas	Bijak sana
D	Tidak jelas	Jelas	Tidak bijak sana
E	Jelas	Tidak jelas	Bijak sana
F	Tidak jelas	Jelas	Tidak bijaksana
G	Tidak jelas	Tidak jelas	Tidak bijaksana
H	Tidak jelas	Jelas	Bijaksana
I	Tidak jelas	Tidak jelas	Tidak bijaksana
J	Tidak jelas	Tidak jelas	Tidak bijaksana

Pada karyawan roppan jakarta selatan

Sumber: Hasil Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan(2020)

Berdasarkan data hasil pra survey gaya kepemimpinan roppan jakarta selatan pada tabel 1.3 di atas menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mencakup bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat di ketahui 8 dari 10 karyawan roppan jakarta selatan tidak jelas, dan sisanya sebanyak 2 karyawan roppan jakarta selatan menyatakan jelas dan selanjutnya pada tabel 1.3 diketahui 7 dari 10 karyawan roppan jakarta selatan tidak ada bawahan untuk memberi saran tidak jelas, selanjutnya pada tabel 1.3 di ketahui 7 dari 10 karyawan roppan jakarta selatan tidak bijak sana.

Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kepemimpin merupakan salah satu

faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana gaya pemimpin yang terjadi pada Roppan Jakarta Selatan ini adalah dimana pemimpin membuat keputusan tanpa ingin dicampuri dengan saran bawahan dan kurang memperhatikan baik buruknya efek kepada bawahan sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu. . Kemudian kurangnya kepedulian terhadap masukan dari bawahan, kurang merespon kebutuhan karyawan seperti fasilitas yang harusnya menjadi hak karyawan itu sendiri seperti obat-obatan, kebersihan outlet dan ruangan kerja yang nyaman. Sehingga karyawan yang bekerja pun menjadi kurang bersemangat untuk bekerja.

Berdasarkan hasil pra survey lingkungan kerja yang dilakukan dengan beberapa karyawan Roppan Jakarta Selatan, penulis menghasilkan data dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

Nama Karyawan (Inisial)	Bagaimana Lingkungan Kerja Anda		
	Bangunan Tempat Kerja	Fasilitas-Fasilitas	Tersedianya Sarana Angkutan
A	Buruk	Sedang	Sedang
B	Sedang	Sedang	Buruk
C	Buruk	Buruk	Sedang
D	Buruk	Buruk	Buruk
E	Sangat buruk	Buruk	Buruk
F	Buruk	Baik	Buruk
G	Sedang	Sedang	Sedang
H	Baik	Buruk	Buruk
I	Sedang	Buruk	Buruk
J	Buruk	Buruk	sedang

Pada roppan jakarta selatan

Sumber: hasil data survey lingkungan kerja (2020)

Berdasarkan survey lingkungan kerja pada karyawan roppan jakarta selatan pada tabel 1.4 di atas menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup bangunan temaoat kerja, fasilitas-fasilitas, dan tersedianya sarana angkutan mendapatkan nilai buruk. Di ketahui dari 1 dari 10 karyawan menyatakan bahwa bangunan tempat kerja

baik. Di ketahui bahwa 1 dari 10 karyawan menyatakan bahwa fasilitas-fasilitas baik, 4 dari 10 karyawan menyatakan bahwa tersedianya sarana angkutan sedang.

Menurut sedarmayanti (2017: 26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai suatu hasil yang optimal apabila di tunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat dilihat dari : ruangan office karyawan yang kurang memadai, Ac yang masih kurang optimal dan jaringan wifi yang terkadang masih bermasalah sehingga menghambat kegiatan operasional pada karyawan, kurangnya kesadaran karyawan terhadap kebersihan. Kemudian lingkungan kerja sesama karyawan yang kurang peduli atau pun kerjasama satu sama lain yang harus di perbaiki baik ketika bekerja atau disaat berkomunikasi.

Tabel 1.5

Hasil pra survey motivasi

Nama karyawan (inisial)	Memiliki kewenangan dan tanggung jawab	Memiliki kesempatan untuk ber prestasi	Team work
A	Buruk	Jelas	Buruk
B	Sedang	Tidak jelas	Buruk

C	Buruk	Tidak jelas	Sedang
D	Buruk	Tidak jelas	Buruk
E	Buruk	Tidak jelas	Buruk
F	Sedang	Tidak jelas	Sedang
G	Sedang	Jelas	Sedang
H	Buruk	Tidak jelas	Sedang
I	Buruk	Tidak jelas	Buruk
J	Buruk	Tidak jelas	Buruk

Pada roppan jakarta selatan

Sumber: hasil data survey motivasi kerja (2020)

Berdasarkan survey motivasi kerja pada Roppan Jakarta Selatan pada tabel 1.5 di atas menyatakan bahwa motivasi mencakup memiliki wewenang dan tanggung jawab yang buruk, 3 dari 10 orang karyawan menyatakan memiliki wewenang dan tanggung jawab baik.

Terkait motivasi kerja berdasarkan tabel 1.5 diatas bahwa 2 dari 10 orang karyawan menyatakan memiliki kesempatan untuk berprestasi jelas,8 dari 10 orang karyawan memiliki kesempatan untuk berprestasi tidak jelas,

Terkait motivasi kerja berdasarkan tabel 1.5 di atas bahwa 6 dari 10 orang karyawan menyatakan team work buruk, 4 dari 10 orang karyawan menyatakan team work sedang.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ilham Mawardi (2012) yang menemukan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Bandung.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Riska Fitriani (2016) yang dikemukakan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jevika Dwi Arianti (2017) yang dikemukakan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan Bank Pembiayaan Syariah (BPRS) Barokah Dana Sejahtera (BPS) Yogyakarta.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian diatas memiliki hasil penelitian, dengan melihat latar belakang yang sudah di jelaskan di atas, maka dari itu, pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dirasa perlu dan menjadi salahsatu cara serta solusi dalam mengukur, dan menilai kinerja karyawan berdasarkan beberapa variabel tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka judul peneliti adalah : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ROPPAN JAKARTA SELATAN.**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja pada Roppan Jakarta Selatan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja terhadap Roppan Jakarta Selatan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada Roppan Jakarta Selatan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada Roppan Jakarta Selatan?

5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada Roppan Jakarta Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Roppan Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Roppan Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Roppan Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Roppan Jakarta Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Roppan Jakarta Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam pembahasan-pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi yang berguna bagi masyarakat dan sebagai bahan referensi yang mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta dalam bidang penelitian yang sama.
 - b) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pustaka dan literatur yang positif terhadap penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi pimpinan dan karyawan Roppan Jakarta Selatan.
2. Manfaat Praktis
 - a) Sebagai saran bagi pimpinan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
 - b) Diharapkan juga dapat menambah wawasan dan aplikasi ilmu pengetahuan bagi para pengembang sumber daya manusia (praktisi) sehingga dapat menjadi acuan agar dapat meningkatkan sumber daya manusia positif yang diperoleh dari pendidikan formal.