

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan seperti sumber daya manusia itu dikelola. Sumber daya manusia adalah faktor yang krusial bagi perusahaan karena berperan penting pada keberhasilan perusahaan serta merupakan aset untuk keberlangsungan hidup perusahaan saat ini maupun masa yang akan datang untuk mendapatkan kinerja terbaik, maka dari itu perusahaan bertanggung jawab memelihara kualitas tenaga kerja agar bersedia untuk memberikan kontribusi secara optimal sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan.

Kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan mereka sangat bergantung pada seberapa baik mereka mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Semua perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang efektif. Menurut Fahmi (2018:32) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi selama periode waktu tertentu, baik yang mencari laba maupun tidak mencari laba. Kinerja adalah perilaku suatu organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau penyediaan jasa. Sangat penting untuk mengumpulkan data

tentang kinerja suatu organisasi untuk menentukan apakah tindakan yang telah dilakukan oleh organisasi telah mencapai tujuan yang diharapkan atau tidak. Seperti halnya juga pada PT. Padma Soode Indonesia yang senantiasa membangun kinerja karyawannya dengan baik, tentunya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan serta Motivasi.

Tabel 1.1
Efisiensi Overall Tahun 2022

| Bulan | JAN | FEB | MAR | APR | MEI | JUN | JUL | AGT | SEP | OKT | NOV | DES | YTD |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Target | 60% | 60% | 60% | 60% | 60% | 60% | 60% | 60% | 60% | 60% | 60% | 60% | 60% |
| Ach | 47.00% | 37.00% | 49.00% | 44.00% | 43.00% | 47.00% | 42.00% | 42.00% | 42.00% | 41.00% | 42.00% | 43.00% | 45.40% |

Sumber : Data HRD, 2022

Dari hasil tabel di dapat data dengan asumsi bahwa kinerja karyawan masih kurang. Hal ini terbukti dengan belum tercapainya target hasil dan masih banyaknya barang reject yang dikembalikan oleh pihak customer atau pelanggan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak | Jumlah |
|----|--|----|-------|--------|
| 1 | Saya dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan | 8 | 12 | 20 |
| 2 | Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan | 10 | 10 | 20 |
| 3 | Saya kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan | 7 | 13 | 20 |
| 4 | Kerjasama antar karyawan sangat membantu untuk tercapainya target | 15 | 5 | 20 |
| 5 | Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan | 12 | 8 | 20 |

Dari tabel 1.2 di atas bisa kita lihat bahwa hasil pra survey yang telah dilakukan masih terdapat beberapa fenomena permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan tersebut, seperti karyawan yang kurang teliti saat mengerjakan tugas, lalu karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang pada akhirnya akan mengakibatkan turunnya kinerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan terhadap perusahaan.

Ada beberapa faktor yang berperan dalam memaksimalkan kinerja pegawai, antara lain faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, gaya kepemimpinan yang baik, dan tentunya motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Tanggung jawab dan kesadaran dari karyawan itu sendiri juga sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan. Karena jika hal seperti itu dijalankan dengan bagus maka tingkat kinerja karyawan segera meningkat dan sebaliknya jika tidak dijalankan dengan bagus maka kinerja karyawan bisa mengalami penurunan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi bagaimana kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik ditempat kerja mereka. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, diperlukan keterlibatan manajemen, eksekutif, dan karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (Lubis S,2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat dan bahan yang dihadapi seseorang, lingkungan tempat dia bekerja, metode pekerjaannya dan pengaturan pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok. Selain berdampak positif pada kinerja

karyawan, lingkungan kerja yang menarik meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak | Jumlah |
|----|--|----|-------|--------|
| 1 | Suasana tempat saya bekerja sudah sangat nyaman | 12 | 8 | 20 |
| 2 | Tingkat kebersihan pada tempat kerja saya sudah sangat baik | 8 | 12 | 20 |
| 3 | Pencahayaan yang ada sudah sangat baik sehingga dapat melihat dengan jelas | 14 | 6 | 20 |
| 4 | Saya dapat bekerja dengan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan | 10 | 10 | 20 |
| 5 | Seluruh karyawan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja sama | 7 | 13 | 20 |

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, hasil pra survey menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti kurang nya kebersihan di lingkungan kerja dan masih ada karyawan yang memiliki hubungan kurang harmonis dalam bekerja sama. Tentunya hal ini juga akan menghambat kinerja pegawai tersebut, perusahaan harus lebih memperhatikan hal tersebut agar para karyawan bekerja secara efektif. Menurut pengamatan yang peneliti lakukan di PT. Padma Soode Indonesia, terdapat kondisi lingkungan yang kurang baik, seperti kurangnya kesadaran karyawan terhadap kebersihan lingkungan kerja dan kurangnya menjaga kerapihan lingkungan, serta adanya beberapa hubungan yang kurang harmonis antar sesama karyawan sehingga lingkungan kerja terasa kurang nyaman.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor gaya kepemimpinan. Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dimaksudkan untuk mempengaruhi bawahan agar memaksimalkan efektivitas mereka sehingga kinerja dan tujuan organisasi maksimal. Gaya kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, disamping perannya untuk mengambil keputusan, kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seseorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya, apabila gaya kepemimpinan yang dipakai saat ini disukai oleh karyawan maka hal itu secara tidak langsung kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipakai tidak disukai oleh karyawan maka kinerja karyawan juga bisa menurun.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak | Jumlah |
|----|---|----|-------|--------|
| 1 | Pemimpin dapat menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan | 6 | 14 | 20 |
| 2 | Pemimpin melakukan pengarahan tentang setiap pekerjaan yang diberikan | 8 | 12 | 20 |
| 3 | Pemimpin bijaksana dalam mengambil keputusan | 10 | 10 | 20 |
| 4 | Pemimpin dapat menyelesaikan konflik yang terjadi antar pegawai | 11 | 9 | 20 |
| 5 | Pimpinan bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan | 11 | 9 | 20 |

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, hasil pra survey menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa fenomena permasalahan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, seperti pemimpin kurang memberikan arahan tentang pekerjaan yang diberikan, lalu pemimpin kurang menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dan lain sebagainya. Tentunya hal ini juga akan menghambat kinerja karyawan, dan pemimpin seharusnya lebih memperhatikan hal ini untuk memastikan karyawan bekerja dengan baik. Menurut pengamatan yang peneliti lakukan di PT. Padma Soode Indonesia, terdapat gaya kepemimpinan yang dimana beberapa karyawan yang tidak suka dengan gaya kepemimpinan suatu atasan tersebut, dimana dapat menyebabkan penurunan kinerja dan semangat dalam bekerja. Serta atasan juga kurang mendengarkan keluhan yang dihadapi bawahan ketika karyawan yang sedang ada masalah, hal tersebut dapat menghambat kelancaran terhadap suatu organisasi.

Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hafidzi dkk (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja keras sehingga mereka dapat bekerjasama, bekerja dengan baik, dan terintegrasi dalam segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk secara sukarela melakukan apa yang diinginkannya tanpa merasa perlu untuk melakukan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak | Jumlah |
|----|--|----|-------|--------|
| 1 | Saya memiliki fasilitas yang sangat mendukung kelancaran bekerja | 11 | 9 | 20 |
| 2 | Saya mendapat penghargaan atas hasil kerja yang sudah saya capai | 5 | 15 | 20 |
| 3 | Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan | 10 | 10 | 20 |
| 4 | Saya memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja | 7 | 13 | 20 |
| 5 | Selama ini tanggung jawab yang saya terima telah memenuhi syarat | 14 | 6 | 20 |

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, hasil dari pra survey menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berhubungan dengan motivasi kerja, masih adanya pegawai yang belum mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang sudah dicapai dan juga masih ada pegawai yang merasa kurang memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan harus ditingkatkan dengan dukungan motivasi dari perusahaan. Menurut pengamatan yang peneliti lakukan terdapat sedikit motivasi yang terjadi di PT. Padma Soode Indonesia disebabkan oleh kurangnya semangat dan tanggung jawab karyawan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu kurangnya dorongan dari pemimpin yang membuat karyawan kurang termotivasi, serta kurangnya reward yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya yang menyebabkan kinerja tidak meningkat.

Berikut ini uraian temuan peneliti terdahulu yang dapat digunakan sebagai referensi dan pembandingan untuk penelitian oleh penulis yang berbeda. Hasil penelitian menurut Nina Andriyani, Ramadhani Hamzah dan Riduan Siagian (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Aquave Vision International, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada motivasi kerja. Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Nuning Nurna Dewi (2019) tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Suparma Tbk, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Muchamad Berlian Pratama, Untung Lasiyono dan Tri Aripriabowo (2022) tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai intervening di PT. Tatamulia Nusantara Indah, penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, akan tetapi kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi serta kinerja karyawan begitu pula dengan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Sri Martina, Karnadi dan Riska Ayu Pramesthi (2022) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas koperasi perindustrian dan perdagangan, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Sehubungan dengan penjelasan di atas perlu dilakukan penelitian untuk membuktikan : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Padma Soode Indonesia.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT. Padma Soode Indonesia ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada PT. Padma Soode Indonesia ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia ?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia ?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Padma Soode Indonesia ?
7. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Padma Soode Indonesia ?

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan penulis berkaitan dengan masalah yang telah diuraikan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Padma Soode Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Padma Soode Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia.
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia.
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Padma Soode Indonesia.
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Padma Soode Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk hal-hal berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa menambah wawasan dan menambah ilmu pengetahuan untuk waktu penelitian yang akan datang dan mengetahui faktor-faktor seperti Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan literatur untuk penelitian mendatang tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang nantinya akan memberikan masukan bagi perusahaan untuk memecahkan masalah terutama yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dan meningkatkan kinerja karyawan.