

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sekarang bidang ilmu pengetahuan dan informatika berkembang secara pesat, dengan perkembangan tersebut khususnya dalam organisasi maupun perusahaan harus melakukan perubahan-perubahan. Dengan demikian setiap organisasi maupun perusahaan harus mampu bersaing atau berkompetisi agar dapat bertahan dalam persaingan global pada saat ini. Perusahaan dalam usahanya membutuhkan adanya beberapa faktor sumber daya manusia yang berpotensi baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memerlukan atau mempersiapkan suatu strategi yang kuat yang mampu mempertahankan posisi ditengah persaingan melalui penentuan kinerja yang lebih efisien, efektif dan produktif. Dalam keberhasilan perusahaan didalamnya harus memiliki individu atau pekerja yang baik dan individu yang berkualitas.

Sudarmanto (2009 dalam Reza Ananto, 2014) menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen

atau pemimpin perusahaan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya khususnya (Sutrino, 2009 dalam Nicko, 2013).

Kinerja individu atau sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan didalam persaingan di lingkungan bisnis. Oleh karena itu kinerja individu yang baik dan tinggi sangatlah diharapkan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan secara keseluruhan.

Ada faktor dimana dapat menurunkan kinerja karyawan, yaitu pengaruh yang berasal dari pemimpin, motivasi, disiplin dan lingkungannya, rekan kerja yang menurun semangat kerjanya, kurangnya ketepatan waktu dalam proses menyelesaikan pekerjaan, menurunnya tingkat keinginan karyawan dalam mencapai prestasi kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi atau perusahaan, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Adanya

komunikasi dan kerja sama antara pemimpin dan bawahannya juga sangat penting dalam perusahaan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Pemimpin perusahaan juga harus mempunyai motivasi yang dapat menimbulkan bawahannya menjadi berprestasi dalam bekerja. Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006 dalam Regina Aditya Reza, 2010). Motivasi menjadikan kekuatan untuk mendorong dan mengarahkan kinerja karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah, gaji, serta status sosial dalam pekerjaan. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi sangat diperlukan supaya pekerjaan yang dihasilkan lebih baik lagi.

Selain itu disiplin dalam bekerja juga diperlukan agar seluruh aktivitas yang dilaksanakan karyawan dapat berjalan dengan lancar sesuai aturan yang dibuat untuk mendukung optimal kinerja. Disiplin adalah suatu

kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Dalam penerapannya disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Melaksanakan disiplin kerja merupakan kewajiban semua orang dan berawal dari kedisiplinan akan terlahir perilaku yang positif.

Hal tersebut juga bisa dihubungkan dengan lingkungan kerja, apabila individu bekerja di lingkungan yang menyenangkan atau nyaman, perasaan bangga, perhatian, penghargaan dan adanya dorongan untuk memunculkan ide dan kreatifitas yang merupakan sarana untuk aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan yang diperoleh dari pengalaman kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito, 2002 dalam Arif Adi Kusuma dkk, 2012). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini mereplikasi penelitian dari Nicko Permana Putra (2013) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang”. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif signifikan antara Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja terhadap

Kinerja Karyawan. Apabila kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Adapun perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitian yang dilakukan.

Atas dasar tersebut maka dalam penelitian ini mereplikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nicko Permana Putra (2013). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT Sun Star Motor Solo dan dilakukan pada tahun 2014.

Berdasarkan survey diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. SUN STAR MOTOR SOLO”**.

## **B. Rumusan masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang saya kutip, maka dapat dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Sun Star Motor Solo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Sun Star Motor Solo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Sun Star Motor Solo?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Sun Star Motor Solo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Sun Star Motor Solo.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Sun Star Motor Solo.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Sun Star Motor Solo.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Sun Star Motor Solo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

### 3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini membahas mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai maksud tertentu, pembahasan dan penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan urutan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori dalam penelitian, yaitu mengenai kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hubungan antar variabel.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan bahas tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji kualitas data dan teknik analisis data.

#### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas tentang analisis data yang diuraikan dalam pengumpulan dan tabulasi data, deskripsi data serta analisis data terdiri dari hasil pengujian kualitas data, hasil uji asumsi klasik, dan hasil pengujian hipotesis.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.