

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing dan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya sebuah organisasi dalam proses pengembangan usaha. Suatu organisasi berdiri karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sehingga apabila suatu organisasi ingin mencapai tujuan organisasi, maka membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kerja yang baik. Karyawan memiliki peranan penting dalam menjalankan aktivitas atau pekerjaan yang ada dalam perusahaan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Tanpa peran seorang karyawan suatu organisasi tidak akan berjalan sesuai harapan meskipun berbagai kebutuhan seperti teknologi sudah tersedia. Oleh karena itu, perusahaan perlu membentuk hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan agar dapat menghasilkan kontribusi yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang baik akan menampilkan kemampuan individu terbaiknya untuk tercapainya tujuan organisasi. Kinerja menurut Rivai dalam Insan dan Yuniawan (2016) adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang

untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti yang diharapkan. Sementara itu, menurut Mahajaya dan Subudi (2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja terbaik baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Hasibuan dalam Muhammad, *et. al* (2016) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Faktor kepemimpinan sangat berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan. Menurut Inaray, *et. al.* (2016) Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang yang menarik untuk diperbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung, dapat mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sama, memberikan motivasi kerja kepada karyawan dan mewujudkan simpati kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai cara seorang atasan untuk memberi dorongan dan mengarahkan dalam mengatur tugas-tugas setiap karyawan pada organisasi tersebut. Seorang pemimpin yang bijaksana dan baik mampu untuk menghormati ide dan pendapat karyawannya dalam pengambilan keputusan pekerjaan, sikap

menghormati tersebut akan memberikan dampak positif dalam memberikan kebebasan untuk memunculkan atau mengeluarkan kreatifitas dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan dan meningkatkan pekerjaan yang diberikan dalam organisasi.

Faktor motivasi juga berdampak pada kinerja karyawan, motivasi bagi karyawan perlu ditingkatkan. Seorang karyawan belum tentu bersedia untuk memberikan seluruh tenaga dan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai target pekerjaan yang optimal, sehingga karyawan masih memerlukan adanya daya pendorong agar bersedia menggunakan tenaga dan kemampuannya. Motivasi merupakan peranan atau faktor penting untuk memberikan perubahan terhadap karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kemauan untuk bekerja keras dan bersedia menggunakan kemampuan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan organisasi. Menurut Widiartana (2016) motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi bukan hanya berasal dari diri sendiri, tetapi dapat berasal dari pimpinan organisasi.

Dalam hal ini pemimpin harus mampu membangkitkan semangat dan kemauan kerja karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan, dan karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan meningkatkan kinerja mereka. Motivasi juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat bersaing bagi perusahaan. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka

diharapkan kinerja karyawan tetap stabil dan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Faktor lain yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sardzoska dalam Nugraha dan Surya (2016) Sebagian besar lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Salah satu cara agar karyawan mampu bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan memperhatikan unsur-unsur lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Suatu organisasi dituntut untuk memberikan suasana lingkungan kerja yang baik, sehat, aman dan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat memberikan dampak langsung terhadap kepuasan kinerja karyawan, sehingga apabila kepuasan terhadap lingkungan kerja tinggi maka niat untuk meninggalkan pekerjaan akan lebih rendah. Sebaliknya, apabila lingkungan pekerjaan kurang memadai, akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan karyawan merasa tidak puas dan berpotensi dapat meninggalkan organisasi tersebut. Menjaga produktivitas kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang diberikan organisasi.

Selain itu, faktor yang sering dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana cara terbaik untuk memberikan upah kerja kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya agar tidak ada pihak yang dirugikan. Seorang karyawan

dalam suatu organisasi memiliki kepentingan dan tujuan ketika mereka bekerja dalam organisasi tersebut. Tujuan setiap karyawan dalam bekerja antara lain mendapatkan upah atau imbalan yang diberikan organisasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Suatu organisasi harus memperhatikan mengenai pembagian upah kerja dengan melihat dari pekerjaan yang telah selesai sesuai dengan target yang ditentukan atau tidak dan dari jabatan karyawan tersebut, serta bagaimana dengan upah kerja karyawan memiliki kepuasan dalam kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan pemberian upah kerja yang wajar dan mengikuti peraturan perundang-undangan maka kebutuhan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usahanya tercapai, di lain pihak karyawan juga dapat menikmati hasil berupa upah kerja yang diberikan oleh organisasi tersebut. Dengan memperhatikan beberapa faktor antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan dan upah dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi dan stabil, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Ada beberapa hasil penelitian yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mahajaya dan Subudi (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukarja dan Machasin (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Koleangan, *et. al.* (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inaray, *et. al.* (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, *et. al.* (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yullinda dan Rozzyana (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Panigoro, *et. al.* (2016) menyatakan bahwa upah kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim, *et. al.* (2019) menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Inaray, *et. al.* (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado. Adapun variabel yang diuji kembali dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan yang membedakan dalam penelitian ini adalah dengan menambahkan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan upah kerja serta objek penelitian ini pada PT. Rezeki Makmur Bersama di Klaten bidang garmen.

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang tidak konsisten maka peneliti melakukan penelitian dengan tema yang sama, dengan judul skripsi: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. REZEKI MAKMUR BERSAMA di KLATEN)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Makmur Bersama di Klaten?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Makmur Bersama di Klaten?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Makmur Bersama di Klaten?
4. Apakah terdapat pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Makmur Bersama di Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pembacanya, manfaat tersebut sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan kinerja karyawan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat praktis

a. Bagi objek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para karyawan di PT. Rezeki Makmur Bersama di Klaten sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Makmur Bersama di Klaten.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi tambahan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang saling berhubungan antara bab satu dengan bab yang lainnya dan disusun secara terperinci dan memberikan gambaran dan mempermudah pembahasan. Sistematika dari masing-masing bab dapat diperinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah dan sebab-sebab yang mendasari diadakannya penelitian ini. Dengan adanya latar belakang tersebut kemudian dirumuskan masalah. Selanjutnya dibahas mengenai tujuan dan manfaat penelitian yang dilakukan serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori yang ada, diantaranya teori agensi, teori motivasi sebagai dorongan internal, teori motivasi sebagai dorongan eksternal, kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, upah kerja. Selain itu juga terapat penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka teori penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai dasar dilakukannya penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, penentuan populasi dan sampel yang diteliti, definisi operasional dan pengukuran variabel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang mencakup tentang penjelasan dari deskripsi obyek penelitian, penyajian hasil dari pengujian berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pembahasan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan dengan data hasil analisis dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab-bab sebelumnya, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.