

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, bahkan maju mundumnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan pegawainya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala ketentuan - ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Sumber Daya Manusia atau *Human resources* dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kompetensi dan kapasitas yang terintegrasi dari akal sehat, kemampuan berpikir yang sistematis, analitik, dan kritis yang ada dan berada pada setiap manusia. Dalam konsep Manajemen Modern saat ini termasuk menejemen keorganisasian atau manajemen sumber daya manusia yang berpusat pada keempat fungsi manajemen yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan penggerakan. Potensinya sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang harus dihadapi. Salah satu permasalahan yang harus dihadapi di Indonesia adalah aspek sumber daya manusia yang digunakan untuk memanfaatkan teknologi yang ada. Dalam perusahaan seorang pemimpin yang bertugas sebagai pemegang peranan daei perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan mengakui pentingnya keterampilan kepemimpinan yang tertentu dan berfungsi sebagai penentu bagi seorang pemimpin dalam mengambil tindakan sambil mempertimbangkan kapasitas pemimpin sebelumnya. Teori ini juga menunjukkan bahwa setiap individu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda yang membuatnya merasa paling nyaman, seperti halnya tidak ada satu kepala yang cocok untuk semua orang, demikian pula satu gaya kepemimpinan tidak dapat efektif dalam semua situasi.

Menurut Wulandari (2021) Gaya Kepemimpinan melibatkan proses pengaruh dalam menetapkan tujuan organisasi, mendorong perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, serta mempengaruhi dinamika tim dan budaya organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup menjelaskan informasi kepada pengikut, mengatur kegiatan untuk mencapai tujuan, membangun hubungan kerjasama dan kerja tim yang baik, serta mendapatkan dukungan dan kerjasama dari individu di dalam dan di luar organisasi. Artinya bahwa konsep dari gaya kepemimpinan adalah salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam kepemimpinan, mencakup kombinasi sifat, keterampilan, dan perilaku yang digunakan oleh pemimpin saat berinteraksi dengan bawahannya. Kepemimpinan melibatkan berbagai aspek dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat perlu disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan organisasi atau badan usaha yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan budaya perusahaan yang dapat dikembangkan melalui peningkatan keterlibatan kerja. Karyawan yang menggunakan keterlibatan kerja sebagai bentuk dari menciptakan lingkungan kerja akan mampu mendorong sikap yang positif untuk bekerja. Kemudian bisa juga mengurangi tingkat stress, dan mengakui bahwa interaksi sosial itu penting. Lingkungan kerja akan berjalan dengan baik apabila keterlibatan kerja pada karyawan juga diperhatikan dengan cara kepemimpinan yang efektif. Dengan memberlakukan budaya organisasi yang positif, dan selalu memastikan berjalannya nilai-nilai organisasi.

Sehingga karyawan selalu merasa bahwa mereka punya tanggung jawab untuk berlaku sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Manajemen yang baik, yang selalu mendukung pekerjaan karyawan, dan selalu mengupayakan kesejahteraan karyawannya.

Menurut Mulyah S. W ( 2020 ) Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah lingkungan yang menjadi tempat dilakukannya suatu pekerjaan karyawan yang berupa fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja, serta lingkungan tempat kerja. Perusahaan dengan kenyamanan lingkungan kerja akan membuat para karyawan yang bekerja disana memiliki motivasi sehingga akan memberikan peningkatan kinerjanya serta dapat memberikan bantuan dalam pengurangan rasa jenuh dan lelah, dan memberi peningkatan kepuasan dan kinerja pegawai.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku. Motivasi eratny kaitannya dengan kinerja, pentingnya motivasi mengharuskan manajer perusahaan responsive pada keinginan karyawan. Manajer bisnis melaksanakan pengamatan tidak hanya kepada karyawan, namun kepada keluarga dan lingkungannya, sehingga perusahaan mendapatkan hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja. ( Themba & Amin 2021 ).

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Agramas Group**

NO	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Integritas	100 %	75 %	90 %	88 %
2	Waktu Kerja	100 %	60 %	88 %	90 %
3	Inisiatif	100 %	75 %	90 %	88 %
4	Kualitas Kerja	100 %	60 %	90 %	84 %
5	Absensi kehadiran	100 %	50 %	90 %	89 %
Total		100 %	64 %	90 %	88 %

**Sumber :** Data yang diselesaikan PT. Agramas Group

Berdasarkan table 1.1 presentase kinerja karyawan PT. Agramas Group pada tahun 2020 memiliki presentase sebesar 64 %, lalu pada tahun 2021 Kinerja Karyawan PT. Agramas Group mengalami peningkatan presentase sebesar 90 % dan kinerja karyawan pada PT. Agramas Group pada tahun 2022 mengalami penurunan presentase menjadi 88 %. Berdasarkan data kinerja diatas, maka dapat diketahui secara umum kinerja karyawan sudah optimal dikarenakan setelah melalui masa Pandemi ditahun 2020, dapat mengalami peningkatan ditahun berikutnya.

### **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agramas Group ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agramas Group ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agramas Group ?

### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Agramas Group
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agramas Group
3. Untuk Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agramas Group

#### 2. Kegunaan Penelitian

Maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut :

##### 1. Peneliti

Harapan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman, pengetahuan yang mendalam, dan pengenalan tentang bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan memberikan pengalaman baru dalam dunia kerja dengan tetap menerapkan prinsip-prinsip yang telah dipelajari.

##### 2. Bagi Perusahaan Instansi

Penelitian ini dapat menjadi tambahan terhadap pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan / instansi.

##### 3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi / acuan dan tambahan pustaka bagi Universitas dan penelitian berikutnya.