

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yaitu modal yang begitu penting di dalam suatu perusahaan karena pelopor utama atas aktifitas organisasi guna mendapat suatu tujuan perusahaan. Memastikan bahwa sumber pemberdayaan manusia harus dilaksanakan secara sistematis hendak menciptakan kualitas sumber pemberdayaan manusia dengan pemikiran yang masuk akal. Sumber daya manusia (SDM) dilaksanakan dengan benar dan baik tujuannya guna memperoleh karyawan – karyawan yang sanggup melaksanakan tugasnya dengan baik serta bertanggung jawab. Maka, pencapaian tujuan organisasi akan berjalan secara efektif.

Hariandja (2002:102) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentu serta berbagai pelaksanaan kebijakan, kegiatan, serta rencana yang ditujukan guna memperoleh kinerja, mengembangkan, serta perlindungan dalam meningkatkan dorongan kepada pengembangan efektivitas perusahaan beserta metode yang benar, baik dalam sosial dan bertanggung jawab (Rena Prilian *et al.*, 2014). Perusahaan wajib mempunyai karyawan yang mempunyai pengetahuan serta kualitas tinggi dan upaya meningkatkan perusahaan seoptimal mungkin oleh karena itu kinerja karyawan akan meningkat.

Suatu perusahaan mengharapkan karyawannya untuk bekerja keras dengan keahlian profesional guna mencapai hasil pekerjaan yang optimal. Semakin optimal pekerjaan karyawan akan semakin maju perusahaan. Kinerja karyawan ialah poin penting dari peningkatan sumber daya manusia pada perusahaan. Sehingga meningkatkan suatu perkembangan dan kemajuan perusahaan yang dicapai melalui kualitas sumber daya manusia yang menciptakan interaksi dalam perusahaan. Setiyawan dan Warindin (2006) Mengungkapkan kinerja karyawan ialah hasil atau kinerja karyawan yang dihitung dari segi kuantitas ataupun kualitas menurut standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian Kinerja yang pasti memenuhi standar perusahaan merupakan

kinerja yang maksimal, serta tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang berupaya meningkatkan keahlian dalam sumber daya manusia, karena komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Komponen penting yang memastikan kinerja karyawan serta kemampuan organisasi menyesuaikan diri atas pergantian lingkungan. (Jurfrizen, 2017) mengemukakan kepemimpinan (leadership) yang baik harus mempengaruhi upaya semua karyawan untuk menggapai tujuan perusahaan. Hubungan antara tujuan pribadi serta tujuan perusahaan bisa jadi tidak akan searah tanpa kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan karakter seseorang yang mempunyai kepribadian direktur. Kepemimpinan adalah keahlian yang mempengaruhi orang lain supaya ingin melakukan sesuatu pekerjaan dengan cara yang diinginkannya. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan keahlian mengatur serta mempengaruhi tindakan karyawan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Burns (1978) dalam Bass dan Ringgio (2006), mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional ialah cara pemimpin serta pengikutnya bersama – sama mengembangkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Mondiani (2012:47) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai keahlian menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan pencapaian hasil. Dalam kepemimpinan transformasional, karyawan memiliki kebebasan, rasa memiliki serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan (Khan, *et al.*, 2012).

Pemimpin transformasional mampu memotivasi pengikutnya supaya bekerja guna mencapai tujuan serta prestasi, bukan untuk kepentingan personal serta rasa aman (Ivancevich, *et al.*, 2007). Menurut Bass serta Ringgio (2006), pemimpin transformasional akan meyelaraskan tujuan dan sasaran pengikutnya dengan tujuan serta sasaran organisasi. Pemimpin bertipe ini akan mendukung, membimbing serta membina pengikutnya. Hasil penelitian dilakukan oleh (Edi Sugiono & Rangga M. P, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan berdampak signifikan terhadap variabel kepemimpinan transformasional.

Rendah tingginya motivasi kerja karyawan untuk menaikkan kinerjanya sanggup pengaruhi keahlian perusahaan dalam tingkatan produktivitasnya.

Motivasi kerja adalah tingkatan yang wajib dimiliki setiap karyawan supaya karyawan mengetahui bahwa merekalah yang merupakan semangat kerja yang diperlukan guna memajukan perusahaan. Herzberg yang mengutip penelitian Thoha (2008:230-232) menyatakan perihal motivasi terbagi menjadi dua bagian, ialah motivasi ekstrinsik serta motivasi intrinsik, Aspek ekstrinsik dapat memotivasi orang lain guna berhenti dari kekecewaan, aspek ekstrinsik termasuk pendapatan, kondisi kerja, pengawasan, keamanan kerja, administrasi, hubungan interpersonal serta kebijakan. Aspek intrinsik dapat memotivasi pribadi karyawan guna berpartisipasi dalam pencapaian suatu pekerjaan, mengenal cara pencapaian pekerjaan, karakter suatu pekerjaan serta perintah itu sendiri, pertumbuhan dan perkembangan dalam keahlian dalam pekerjaan. Hasil riset yang dilakukan oleh (Edi Sugiono *et al.*, 2022), (Ahmad Dedi Fernandi, *et al.*, 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan berdampak signifikan terhadap variabel motivasi intrinsik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, serta kinerja karyawan ialah aspek penting yang harus diperhatikan sebab sangat berdampak dengan penghasilan tercapai oleh perusahaan. Lingkungan kerja berhubungan langsung dengan para karyawan sebab area kerja merupakan suatu tempat di mana para karyawan menuntaskan pekerjaannya yang di bebaskan sesuatu industri. Didaalam sesuatu area diperlukan atmosfer yang kondusif, penepatan buat bermacam alat – alat serta perlengkapan pekerjaan cocok serta penggunaanya, serta pula dibutuhkan atmosfer yang kondusif antara karyawan buat memperlancar suatu proses penciptaan ataupun menyelesaikan suatu pekerjaan. Sebab itu area kerja pula ialah tempat secara langsung dialami disetiap para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hingga sepatutnya pada tenaga kerja hendak merasa nyaman, dalam melaksanakan suatu pekerjaannya.

Oleh sebab itu di suatu lingkungan sekitar membagikan suatu rasa nyaman dalam mengerjakan serta menuntaskan sesuatu pekerjaannya, tidak lain dan bukan menutupi kemungkinan hasil kinerja karyawan hendak bermutu serta berakhir saat waktunya.

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat dilingkungan pekerja serta mempengaruhi individu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberatkan

(Nitisemito, 1992: 25). Berikutnya bagi Sedarmayati (2001: 1) lingkungan kerja yakni totalitas perlengkapan peralatan serta bahan – bahan yang dipakai, lingkungan disekitarnya saat individu melakukan pekerjaannya, tata cara kerjanya, pengaturan pekerjaanya secara baik selaku individu ataupun selaku organisasi.

Nitisemito (2000: 183) menyatakan lingkungan kerja yakni seluruh sesuatu di sekeliling pekerja yang berpotensi mempengaruhi pekerja tersebut disaat melakukan tugasnya. Sofyandi (2008:38) menyatakan lingkungan kerja selaku suatu sudut pandang internal yang dipengaruhi sumber daya manusia. Hasil studi yang dicoba (Edi Sugiono & Rangga Mangara Pratista, 2018) kalau area kerja raga mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Inti Prima Rasa merupakan suatu perusahaan yang berjalan di suatu bidang Industri Produk Bakery and Pastry. Perusahaan saat ini berada di Jakarta Timur, Jalan Ciracas Raya no. 11 dan memiliki misi “produk terbaik dengan pelayanan terbaik oleh manusia terbaik”.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Inti Prima Rasa

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1.	Tanggung jawab	100%	79%	80%	78%
2.	Kedisiplinan	100%	78%	82%	76%
3.	Kerjasama	100%	81%	88%	70%
4.	komitmen	100%	84%	80%	78%
	Rata - Rata		80,5%	82,5%	75,5%

Sumber: HRD PT Inti Prima Rasa

Dari tabel 1.1 Penilaian Kinerja PT Inti Prima Rasa Jakarta Timur, dapat disimpulkan bahwa persentase kinerja pada karyawan PT Inti Prima Rasa Jakarta Timur menunjukkan bahwasanya di tahun 2019 memiliki persentase kinerja sebesar 80,5%, di tahun 2020 persentase kinerja mengalami kenaikan sebanyak 82,5%, dan di tahun 2021 presentase dari kinerja karyawan mengalami terjadinya penurunan menjadi 75,5%. Suatu jawaban yang dipaparkan tersebut yaitu hal dimana keadaan kinerja karyawan terjadi

peningkatan serta penurunan selama 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2019 sampai 2021, pada sebab itu hal tersebut dapat diperlihatkan dengan keberadaan hubungan antara suatu hal serta faktor yang melibatkan kinerja karyawan PT Inti Prima Rasa Jakarta Timur. Pada hal itu manajemen perusahaan berupaya mencari cara memecahkan suatu masalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencari cara memecahkan suatu masalah untuk menggapai target perusahaan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan latar belakang diatas yang terikat dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pada penelitian saat ini menggunakan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTI PRIMA RASA JAKARTA TIMUR”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan transformasional berdampak dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Prima Rasa Jakarta Timur?
2. Apakah Motivasi Intrinsik berdampak dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Prima Rasa Jakarta Timur?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berdampak dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Prima Rasa Jakarta Timur?

C. Tujuan Keunggulan Penelitian

Tujuan dari penelitian saat ini adalah untuk:

1. Untuk melihat dan menganalisis penyebab kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Inti Prima Rasa Jakarta Timur
2. Untuk melihat dan menganalisis penyebab motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Inti Prima Rasa Jakarta Timur
3. Untuk melihat dan menganalisis penyebab lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Inti Prima rasa Jakarta Timur

Hasil Penelitian saat ini diharapkan bisa memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian saat ini bisa digunakan untuk menambah ilmu dan wawasan dalam menulis terhadap manajemen sumber daya manusia dan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi organisasi

Diharapkan penelitian saat ini dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk sebuah organisasi terhadap kepemimpinan informasional, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian saat ini dapat dipakai untuk menambah pengetahuan terhadap manajemen sumber daya manusia serta sebagai referensi bagi kepentingan lain - lainnya guna dilakukan penelitian.

