

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Satu dari banyaknya faktor penggerak serta pengelola sumber daya lain yang terdapat di suatu instansi adalah sumber daya manusia. Pengoperasian instansi tidak bisa berjalan dengan optimal apabila sumber daya manusia di dalamnya tidak berperan dengan baik. karena sejatinya organisasi beroperasi dengan optimal apabila seorang sumber daya manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan yang seharusnya dikerjakannya secara maksimal, dimana *jobdesc*-nya tersebut sudah tertulis. Dari penjabaran yang ada, bisa ditarik simpulan bahwa sumber daya manusia harus selalu dikembangkan serta diberikan arahan dengan tujuan pekerjaan yang disesuaikan menurut kualifikasi yang dibutuhkan suatu instansi.

Di dalam sebuah organisasi tentu memiliki komponen yang harus bekerja sama secara menyeluruh. Organisasi berperan sebagai sistem dan komponen lainnya memiliki kekayaan sistem di dalam dirinya. Oleh sebab tersebut terdapat korelasi kuat antara kinerja pegawai individu dan kinerja organisasi. Apabila kinerja pegawai berjalan dengan baik dan maksimal, maka demikian rupa dengan kinerja organisasinya. Organisasi perlu memperhatikan dengan baik sumber daya manusia di dalamnya. Hal yang perlu diperhatikan dalam sumber daya tersebut adalah mengenai kinerjanya. Untuk menunjang kinerja pegawai yang baik adalah

dengan memperhatikan lingkungan kerja, motivasi yang harus diberikan, serta gaya kepemimpinan apa yang harus diterapkan.

Mengingat banyak sekali perubahan dalam segi lingkungan bisnis, baik secara politik, ekonomi hingga kemajuan teknologi yang semakin berkembang akan berpengaruh pada pertumbuhan perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Perusahaan dengan kinerja dan kualitas produk yang rendah pada umumnya belum mampu menghadapi beberapa perubahan tersebut. Untuk menjadikan suatu perusahaan mampu dalam menghadapi perubahan dalam segi apapun, maka dibutuhkan perencanaan dari seorang pemimpin yang memiliki kompetensi untuk memberikan perubahan hingga berjalan dengan optimal sesuai dengan yang diharapkan. Organisasi akan berhasil dan dapat mencapai tujuan organisasi apabila mampu dalam mengelola lingkungan kerja yang baik serta sumber daya manusianya.

Lingkungan kerja akan membawa pengaruh bagi kelangsungan perusahaan dan juga baik dengan tujuan melahirkan hubungan kerja yang dapat mengikat antara karyawan satu dengan lainnya. Menurut Sedarmayanti (2009:21) mengatakan jika lingkungan kerja menjadi instrumen dan bahan umum yang dialami, suasana tempat kerja secara umum di mana seorang individu bekerja, strategi kerjanya, dan rencana kerja baik sebagai individu maupun secara kolektif. Menelaah pendapat dari ahli di atas, maka hal pertama yang harus diupayakan adalah bahan-bahan yang dibutuhkan serta membuat lingkungan kerja harus dijadikan sekondusif mungkin agar pegawai selalu merasa nyaman dan bersemangat untuk menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, kinerja akan tercipta apabila lingkungan

kerja terjaga dengan baik bagi pegawai. Jika kinerja meningkat, otomatis akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dari pernyataan tersebut, maka organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai dalam lingkungan fisik, contohnya kenyamanan penataan ruangan, lingkungan higienis dan sirkulasi udara yang memadai. Tidak lupa pula dengan lingkungan non fisik berupa suasana kerja pegawai satu dengan bagian yang lain, tempat ibadah yang diperlukan pegawai, hingga kesejahteraan pegawai agar pegawai merasa nyaman dan senang dalam melakukan kegiatannya di perusahaan. Pasalnya sesuai dengan prasurevey yang dilakukan, Perusahaan Brem Ariska memiliki lingkungan kerja yang masih belum semuanya sesuai dengan indikator tersebut, karena lingkungan kerja yang masih menjadi satu dengan rumah pemimpinya, hingga masih ada beberapa indikator yang harus dikembangkan agar para pegawai dapat dengan nyaman bekerja di perusahaan.

Hal lain yang menjadi faktor penentuan dalam kinerja pegawai adalah sebuah motivasi. Wursanto (2005:301) mengatakan motivasi merupakan inspirasi, keinginan, harapan dan dorongan utama yang datang dari individu dalam melakukan atau mencapai sesuatu. Dengan demikian, jika sebuah instansi dagang ingin memperoleh hasil yang ideal dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka pada saat itu organisasi harus dapat mengedepankan dalam memberikan inspirasi dan dukungan kepada pekerja sehingga pekerja berkenan memberikan segala akal, daya, dan kreativitas yang dimilikinya untuk pekerjaan yang pegawai lakukan di perusahaan. Dalam melakukan motivasi bukanlah hal yang mudah, pasalnya setiap individu membutuhkan keinginan dan harapan yang berbeda-beda.

Jadi apabila sebuah perusahaan dapat memahami kebutuhan dan mengatasi segala kekurangannya, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan lebih dalam soal kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan optimal dan sesuai dengan yang telah ditentukan.

Terdapat banyak faktor negatif dimana memiliki dampak yang menyebabkan terhambatnya pelaksanaan pekerjaan dari pekerja, antara lain berkurangnya ambisi pekerja dalam meraih prestasinya, semakin menurunnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki pengaruh ke lingkungan kerja baik fisik dan non fisik hingga tidak adanya model yang bisa dirupakan sebagai acuan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dari pernyataan tersebut maka perlu adanya faktor pendukung agar pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Pimpinan memiliki peran yang dapat menjadi kunci sebagai model dalam membentuk tekad pegawai yang representatif dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mengoperasikan pegawai di perusahaannya. Pasalnya seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin selalu menjadi acuan oleh pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan dari sebuah perusahaan, tidak akan tercapai dan optimal apabila dalam organisasinya tidak memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan minim pengaruh positif dari pemimpin di dalamnya. Hal tersebut senada dengan pendapat Nawawi (2003:115) yang menyebutkan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan tindakan atau teknik yang dipilih dan digunakan oleh para pimpinan

dalam memberikan pengaruh pertimbangan, sentimen, cara pandang, dan perilaku individu dari pegawai bawahannya.

Gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang kuat pada kinerja pegawai. Peran dari kepemimpinan juga berbagai macam terlebih dalam persoalan pengambilan keputusan. Para pemimpin yang sukses dalam memberikan contoh kepada pegawainya akan memberikan dampak yang besar bagi kinerja perusahaannya. Untuk dapat mencapai umpan balik yang sesuai dengan keinginan, perlu adanya ukuran kinerja atau (*performance measurement*) yang digunakan dengan cermat demi tercapainya kinerja yang lebih optimal.

Kinerja pegawai sebagaimana dimaksud oleh Mangkunegara (2003) merupakan sebagai akibat pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dapat diselesaikan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban yang dibagikan kepada pekerja. Dalam hal mendapatkan kinerja yang maksimal, penting untuk memperluas eksekusi secara ideal dan memiliki opsi untuk menggunakan setiap potensi yang terdapat di pekerja sebagai cara mencapai tujuan instansi, hingga dapat membangun komitmen positif terhadap instansi. Selain itu, instansi perlu fokus pada komponen yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja, instansi memberikan tugas untuk mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan dan membangun tempat kerja yang secara konsisten membantu untuk menghasilkan mentalitas dan kegiatan dari setiap pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai bidangnya dan kewajibannya.

Penelitian ini diadakan di Perusahaan Brem Ariska di mana perusahaan ini bergerak di bisnis produksi pangan berupa Brem yang menjadi *icon* makanan

khas kota Madiun Jawa Timur yang erdiri sejak tahun 1985. Brem merupakan olahan pangan yang diproduksi dengan menggunakan perasan ketan yang diolah dengan cara memasak dan mengeringkan, yang merupakan hasil dari pematangan ketan hitam dari sari yang diambil untuk kemudian disimpan sekitar satu hari semalam. Perusahaan Brem Ariska ini telah berupaya selama bertahun-tahun untuk tetap menjaga konsistensinya dalam perdagangan makanan oleh-oleh khas Madiun ini dengan citarasa yang sama dari tahun ketahun hingga eksistensinya tidak hanya di Kota Madiun saja, namun sudah melebarkan sayap di pasar nasional.

Meski telah terbangun puluhan tahun lamanya, namun Perusahaan Brem Ariska ini terkadang masih memiliki kendala-kendala dari dalam perusahaan sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menghadapi dunia bisnis yang saling bersaing, Perusahaan Brem Ariska selalu memberikan usaha terbaiknya dalam meningkatkan kinerja pegawai demi citra atau nama baik Brem Ariska yang sejak lama dibangun. Namun untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah perihal mudah. Beberapa kendala dari Perusahaan Brem Ariska ini antara lain berkenaan dengan lingkungan fisik yang masih banyak suara bising terdengar dari luar tempat bekerja, berkenaan dengan sarana dan prasarana yang masih butuh peningkatan, hingga masalah presensi serta jam masuk dan jam pulang pegawai yang masih belum dilaksanakan dengan baik. Tingkat kinerja pegawai turun karena pegawai yang memiliki motivasi rendah untuk merealisasikan pekerjaan serta memiliki dukungan dari lingkungan kerja yang

belum maksimal hingga pegawai tidak bisa menyelesaikan dengan perencanaan yang telah dibuat.

Pengujian kali ini difungsikan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Berdasar dari hal tersebut, sehingga penulis memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian di Perusahaan Brem Ariska.

Pasalnya Perusahaan Brem Ariska Madiun tidak pernah menjadi obyek penelitian sebelumnya yang membahas variabel tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penelitian ini diberi judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Brem Ariska ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan pada Perusahaan Brem Ariska tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Brem Ariska?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Brem Ariska?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Brem Ariska?

4. Bagaimana pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Brem Ariska?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Brem Ariska.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Brem Ariska.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Brem Ariska.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Brem Ariska.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut adalah manfaat dan kegunaan penelitian ini:

1. Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini bagi obyek penelitian yang digunakan yaitu akan mengetahui tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang seperti apa yang menjadi pengaruh pada kinerja pegawai. Serta menjadikan ide baru serta masukan positif bagi

perusahaan untuk lebih mengoptimalkan mutu perusahaan hingga penyusunan strategi kedepannya akan lebih baik dan sesuai dengan yang diinginkan. Perusahaan juga diharapkan mendapatkan bahan pertimbangan untuk dapat memecahkan segala masalah yang muncul kedepannya dan memberikan solusi yang terbaik.

2. Manfaat Akademis

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi penulis sebagai bahan referensi dari ilmu yang sudah penulis dapatkan dan proses aktualisasi diri. Serta membuka pengetahuan untuk lebih mendalami teori tentang sumber daya manusia khususnya menelaah tentang pengaruh kinerja pegawai dan sebagai alat banding antara teori yang ada saat kuliah dengan lingkungan organisasi yang nyata.

b. Bagi Kalangan Akademis

Bagi kalangan akademis, kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refensi mahasiswa yang telah menempuh ilmu pengetahuan terlebih administrasi dengan konsentrasi sumber daya manusia dengan pokok pembahasan tentang faktor yang menjadi pengaruh tentang Kinerja Pegawai disuatu Perusahaan serta dapat menjalin hubungan baik antara perusahaan dengan pihak akademik agar dapat dijadikan opsi untuk peneliti selanjutnya.