

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan era globalisasi pada saat ini terus meningkat khususnya dalam bidang bisnis yang semakin maju dan persaingan yang sangat ketat. Di era global membutuhkan tenaga manajemen sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global (Sitorus et al., 2019).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Yuliandri, 2020)

PT. Bamas Satria Perkasa merupakan salah satu perusahaan ritel yang ada di Indonesia dan telah memulai bisnisnya sejak tahun 1997 di Purwokerto. Pada saat ini PT. Bamas Satria Perkasa menghadapi persaingan yang cukup ketat dengan kehadiran pesaing besar seperti Rita SuperMall maupun kecil seperti Alfamart, Indomart dan lainnya yang ada di daerah Purwokerto. Untuk menghadapi persaingan tersebut, PT. Bamas Satria Perkasa mendorong kinerja seluruh karyawan dan staff untuk selalu senantiasa memberikan kinerja yang tinggi dengan memberikan pelayanan prima, baik ekstern maupun intern dan tetap fokus terhadap apa yang sedang dibutuhkan oleh konsumen.

Di dalam menjalankan Kegiatannya PT. Bamas Satria Perkasa tidak pernah berhenti atau terpaku pada sistem manajemen, namun setiap karyawan yang bekerja didalamnya selalu diberikan keleluasaan dalam perihal penyaluran atau pengembangan yang ada dalam dirinya. PT. Bamas Satria Perkasa menginginkan setiap karyawan dapat mengelola kinerjanya dengan tepat waktu dan tepat guna supaya memotivasi pegawai bekerja dengan maksimal dalam mencapai visi korporasi. Peranan dari kinerja karyawan tidak dapat lepas dari peranan karyawan itu sendiri sebab kinerja karyawan adalah output perusahaan. Agar kinerja karyawan optimal maka sangat tergantung pada kinerja karyawan yang mana kebutuhan serta tuntutannya telah diperhatikan. PT. Bamas Satria Perkasa.

Menurut (Yuliandri, 2020) kinerja karyawan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada PT. Bamas Satria Perkasa untuk dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan memotivasi. Adapun untuk menciptakan kepemimpinan yang bisa memotivasi para karyawan agar dapat dapat meningkatkan kinerja karyawan . Kepemimpinan yang memotivasi tersebut

nantinya bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan kinerja yang baik untuk keberhasilan sebuah organisasi. Dengan hal itu maka diharapkan kinerja karyawan akan sesuai dengan keinginan perusahaan.

kepemimpinan transformasional yang merupakan usaha untuk membangkitkan semangat bawahan dalam mengeluarkan usaha ekstra untuk mencapai setiap tujuan instansi tersebut ditunjukkan sebagai ability dan motivasi kerja yang mendorong dan menggerakkan jiwa dan jasmani setiap orang untuk melakukan sesuatu ditunjukkan sebagai motivation, (Syahidah et al., 2021).

Di samping kepemimpinan yang dapat memotivasi para karyawan PT. Bamas Satria Perkasa juga memerlukan Lingkungan kerja yang memuaskan, baik secara fisik maupun non fisik untuk menunjang kinerja karyawan. Lingkungan Kerja memuaskan dan nyaman tersebut sangat membantu karyawan agar kinerjanya semakin meningkat dan dapat menaikkan omset penghasilan dari perusahaan tersebut.

Di dalam Lingkungan yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan pada PT. Bamas Satria Perkasa, kepuasan dalam bekerja terhadap karyawan tersebut sangat berpengaruh dikarenakan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Marta & Rahardjo, 2020) mendefenisikan kinerja sebagai tindakan atau perilaku yang relevan dan sejalan dengan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Menurut Mubarak & Darmanto (dalam Pratama et al., 2020) kinerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional

dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Adanya hubungan yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Menurut (Mohamad & Nawawi, 2020), kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena itu sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan. (Martha & Maiwan, 2020) mendefinisikan kinerja sebagai tindakan atau perilaku yang relevan dan sejalan dengan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tidak terlepas dari Gaya kepemimpinan yang transformasional. Menurut (Prayudi, 2020) mengatakan bahwa unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan, dan secara aktif melibatkan bawahan dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Hubungan atasan dengan karyawan diharapkan dapat menghasilkan situasi yang harmonis sehingga melahirkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, organisasi membutuhkan pemimpin reformis yang dapat menjadi mesin perubahan (transformasi) untuk menghasilkan kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahan. Salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan pentingnya pemimpin untuk

memotivasi visi dan lingkungan bagi karyawan untuk mencapai melebihi harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional (Prayudi, 2020)

Sejalan dengan yang dinyatakan oleh (Anindita et al., 2022) gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Menurut (Syahidah et al., 2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka pikirkan sebelumnya. Menurut (Achmad Djuraidi et al., 2020), mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agus & Kurniawan, 2020); (Djuraidi & Laily, 2020); (Wijaya & Tampi, 2020) dan (Natalia Tailan et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian berbeda dilakukan oleh (Asbari, 2020); menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(Sunarsi, 2020) Di samping itu Lingkungan kerja juga sangat di butuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga hal

yang penting ketika bekerja. Karena menurut studi, ada lebih dari 50% karyawan resign karena lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak mendukung. Lingkungan kerja yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja. Namun ketika salah satu fasilitasnya rusak, ada baiknya segera diperbaiki agar kinerja karyawan tetap terjaga. Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan suatu perusahaan.

Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesain pekerjaan. Di samping itu lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya, (Sunarsi, 2020). (Yuliantari & Prasasti, 2020) Secara garis besar bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dengan lingkungan kerja bukan fisik (*Non - Phisical Warking Environment*). Yang

dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Nitisemito (Lengkong et al., 2019), lingkungan dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan (Sihaloho, 2019). Namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat pula menjadi penyebab karyawan tidak betah dan akhirnya keluar dari perusahaan (Saleh et al., 2019). Sedarmayanti (Bagis, 2021) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, 2021); (Yuliantari & Prasasti, 2020); dan (Sihaloho, 2019) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian berbeda dilakukan oleh (Prastyo et al., 2022); menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

(Mora et al., 2020) mengatakan bahwa Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan

perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa penghargaan yang diberikan perusahaan berupa imbalan atas pekerjaannya. Hal tersebut membuat seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (Riedel et al., 2019) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, (Prasetyo & Marlina, 2019). Menurut (Mohamad & Nawawi, 2020) menggambarkan kepuasan kerja atau *job satisfaction* sebagai sebuah rasa puas yang terpenuhi oleh pekerjaan yang dia miliki. Seorang karyawan yang merasa nyaman dan termotivasi dengan tanggung jawab yang ia miliki, perasaan dihargai oleh rekan kerja, serta penghargaan baik secara finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan akan memberi timbal balik yang positif kepada perusahaan. Hasil dari kepuasan kerja berasal dari rupa - rupa sikap yang terhubung dengan pekerjaan juga faktor - faktor lain seperti perlakuan atasan, hubungan sosial, kestabilan pekerjaan, upah, ketentraman kerja, supervisi, penilaian kerja dan

kesempatan untuk maju (Quinta & Bernarto. I, 2021). Hasibuan (Waworundeng et al., 2021) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, disiplin dan prestasi kerja. (Riedel et al., 2019) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap peningkatan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Riedel et al., 2019); (Prasetyo & Marlina, 2019); (Latief & Safwan, 2019); (Sundari et al., 2020) dan (Martha & Maiwan, 2020) menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian berbeda dilakukan oleh (Andayani et al., 2020); menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Sartika (Sartika Ayu Adiwantari<sup>1</sup> et al, 2020) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya sesuai dengan fenomena permasalahan yang ada pada obyek penelitian, maka peneliti menambahkan variabel Lingkungan kerja (Sunarsi, 2020) yang meneliti tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Serta mengganti subjek penelitian menjadi PT. Bamas Satria Perkasa Berdasarkan latar belakang penulis mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bamas Satria Perkasa”.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Batasan Masalah**

Penelitian hanya meneliti pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja dan *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan di PT. Bamas Satria Perkasa karena terbatasnya peneliti dan terbatasnya waktu yaitu hanya satu bulan saja yaitu 13 Januari 2023 sampai 13 Februari 2023 serta untuk memudahkan pemahaman. Dengan responden karyawan pada perusahaan PT. Bamas Satria Perkasa

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah :

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan manfaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh simultan Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh positif dan Signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh positif dan Signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh positif dan Signifikan *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk PT. Bamas Satria Perkasa, para karyawan yang bersangkutan, serta peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Manfaat penelitian ini adalah :

##### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan *Job Satisfaction* terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bamas Satria Perkasa.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Bamas Satria Perkasa Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bamas Satria Perkasa.
- b. Bagi Peneliti Hasil penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan *Job Satisfaction* terhadap kinerja Karyawan

