

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, salah satunya sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dalam persaingan bisnis, menurut CNN Indonesia 2017 Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo), menyebutkan kuartal I penjualan industri ritel menurun hingga 20% dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya yang mencapai Rp 40 triliun. Sedangkan pada kuartal II untuk bulan April tumbuh 4,1% namun pada bulan Mei menurun 3,6%. Angka tersebut diperoleh dari 5 format *retailer*, yaitu *minimarket*, *supermarket*, *hypermarket*, *departement store* dan *wholesale*. Sedangkan untuk tahun lalu pada bulan Mei 2016 tumbuh 11,1%. Tidak stabilnya pertumbuhan penjualan industri ritel diakibatkan daya beli masyarakat yang mengalami penyusutan dan tidak adanya faktor peningkatan pendapatan. Perusahaan harus mampu berinovasi serta lebih mengembangkan sumber dayanya agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan perusahaan yang harus lebih ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal dan stabil diciptakan melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan tujuan yang akan dicapai kurang maksimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan motivasi, dan dengan memberikan tekanan terhadap karyawan. Nasution (1994) (dalam Riyadi 2011: 41) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah dicapai. Ada beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Burns (dalam Suminar *et. al.*, 2015:3), “kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk

memobilisasi energi sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan melalui nilai-nilai moral dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran tentang masalah etis serta mobilisasi energi sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain kepemimpinan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2004) (dalam Gardjito *et. al.*, 2014:2), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja atau fasilitas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan juga merupakan faktor eksternal yang menunjang kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kerja atau kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yaitu motivasi kerja.

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu tidak lepas dari dorongan adanya motif. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Menurut Newstrom (2011) (dalam Wibowo 2017: 110) mendefinisikan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Adanya motivasi kerja sangat dibutuhkan

dalam dalam menciptakan kinerja yang optimal. Dengan terciptanya kinerja yang baik, akan berdampak baik pula bagi perekonomian atau keberlangsungan suatu perusahaan.

PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan grosir dan ritel dengan konsep *one stop shopping* yang semua kebutuhan rumah tersedia lengkap mulai dari material bangunan, produk, elektronik, komputer, *stationary*, *furniture*, *fashion*/ tas/ sepatu *houseware*, *nursery*, *food court*, tempat bermain anak, dan wahana wisata air Depo Bay. Depo Pelita menjadi pusat perbelanjaan terbesar di Sokaraja mencerminkan adanya kinerja karyawan yang efektif dan efisien serta manajemen perusahaan dalam mengatur atau memimpin dengan baik sehingga Depo Pelita tetap berjalan lancar dalam menjalankan usahanya meskipun dalam persaingan bisnis yang ketat pada zaman modern ini. Seperti halnya perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan Depo Pelita memiliki banyak produk-produk perdagangan yang memerlukan tempat yang cukup luas dalam menjalankan operasionalnya.

Manajemen perusahaan senantiasa memperhatikan lingkungan kerja karyawan, dibuatnya ruangan atau tempat penyetakan barang pada bagian-bagian tertentu pada ruang operasional, agar rapi serta karyawan mampu bekerja dengan nyaman dan tanpa gangguan. Peningkatan motivasi kerja dari manajer atau manajemen juga penting dalam kinerja karyawan Depo Pelita ke arah produktivitas yang lebih tinggi. Dengan motivasi kerja akan ada pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama

imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja yang telah diraih, sehingga memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Gardjito *et. al.*, (2014) tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian, jika peneliti sebelumnya menggunakan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya sebagai objek penelitian, maka penelitian kali ini menggunakan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja sebagai objek penelitian. Perbedaan lain adalah penambahan variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Pradana *et. al.*, (2013) dengan asumsi semakin baik gaya kepemimpinan transformasional semakin baik pula kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulisan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja.

- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja.
- d. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja

2. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- a. Bagi Perusahaan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penilaian dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap karyawan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja

- b. Bagi Karyawan PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai penambah wawasan tentang pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja PT Pelita Satria Perkasa Depo Pelita Sokaraja.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan penelitian ini dapat menambah wawasan serta pembelajaran sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

