

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan menghadapi era globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional.

Dalam sebuah perusahaan di negara maju komponen berupa peralatan produksi, teknologi, sistem manajemen yang baik dan didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidangnya, maka tidak heran kalau perusahaan yang ada pada negara maju sangat bisa membantu dalam perekonomian masyarakat dan juga negaranya. Dalam negara kita sendiri perusahaan yang sudah memiliki komponen sekelas dengan perusahaan di negara maju belum menyeluruh masih ada sebagian perusahaan yang belum menerapkannya terlebih lagi sumber daya manusia yang kurang maksimal dalam bidangnya atau minim pendidikan. Oleh karena itu perekonomian di negara kita masih dapat dibilang kurang dalam segi masyarakat maupun negara

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten, dari dorongan internal maupun eksternal dalam diri. Seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat, motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain dengan motivasi maka pegawai Mini Market lebih kerja dengan giat lagi, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku pegawai, sehingga pegawai tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Susitaningrum, (2015)), telah meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan penulis memilih variabel Motivasi adalah ingin menganalisa dan membuktikan seberapa besar faktor pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan data sebagai berikut : pegawai yang kurang semangat dan kurang giat dalam pekerjaan.

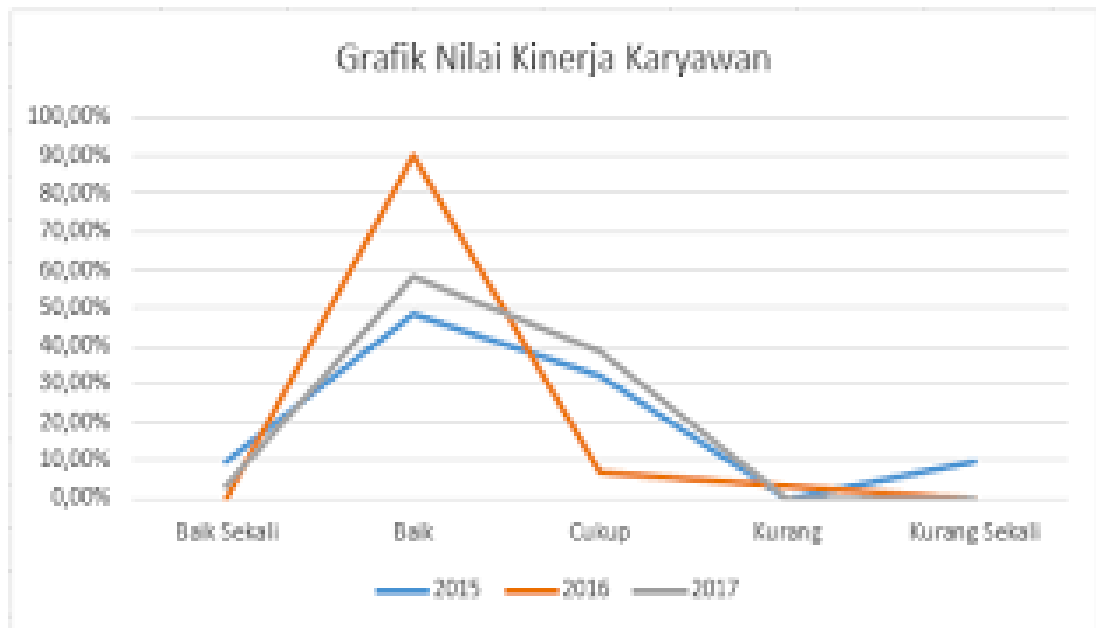
Gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan kepada bawahan dan bawahan melaksanakan tujuan perusahaan tersebut dengan baik sehingga perusahaan bisa lebih berkembang dan pimpinan merasa puas. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Suranta (2002) dan

Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan : karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah sebagai sisi penting dari setiap perusahaan, tanpa kepemimpinan yang efektif, suatu perusahaan tidak akan pernah mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Mardiana, 2005:78). Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Alasan : Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan

kerja yang baik. Dalam kesempatan ini penulis telah menentukan tempat yang cocok untuk melakukan penelitian yaitu di Mini Market Mulia Pacing– Mojokerto.

kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara, 2009:18) Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Alasan penulis memilih variabel kinerja karyawan adalah ingin menganalisa dan membuktikan seberapa besar faktor pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Sumber:Nilai Kinerja Individu Karyawan Yayasan Pendidikan

Telkom

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahawa kinerja pegawai Mini Market Mulia di Pacing secara keseluruhan masih belum optimal sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan. Hal tersebut dapat dilihat oleh pencapaian sasaran berdasarkan kinerja dimana masih ada beberapa hasil pencapaian yang masih kurang dari target yang sudah direncanakan oleh pimpinan sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahawa betapa pentingnya pimpinan menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada pegawai, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, mengkondisikan lingkungan kerja yang kondusif, agar berkerja lebih giat dalam menjalankan tugas – tugasnya dengan baik. Oleh karena itu Mini Market Mulia setidaknya harus mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan agar lebih maksimal sesuai dengan target yang diharapkan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk membuktikan yang telah terjadi dan sebelumnya belum ada penelitian di Mini Market Mulia, dengan penentuan sasaran yang ingin dicapai yaitu dengan mengambil judul "**Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Mini Market Mulia Di Pacing).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Mini Market Mulia Pacing ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Mini Market Mulia Pacing ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Mini Market Mulia Pacing ?
4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Mini Market Mulia Pacing.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Mini Market Mulia Pacing.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Mini Market Mulia Pacing.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan tentang pengetahuan motivasi , gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bagi yang ada di Mini Market Mulia.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Mini Market

Memberikan manfaat bagi manager Mini Market untuk dapat memberi dampak baik bagi Mini Mraket, dan dapat menarik minat beli konsumen yang lebih tinggi lagi.

b. Manfaat bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi kembali bagi para pembaca dan dapat menambah pengetahuan tentang motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.