

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu pengembangan dalam suatu usaha perlu diketahui keadaan sumber daya manusia yang ada di PT Istana Hartono Teknologi. Apabila data yang tersedia semakin lengkap dan tepat, semakin mudah dan tepat pula untuk meningkatkan produktivitas dari segi jumlah produk dan kualitasnya.

Gary Dessler (2013:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Menurut Simamora (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sumber daya manusia yang bagus akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk

meningkatkan kinerja pegawai yang baik dan tepat, antara lain :

(1) Lingkungan Kerja (2) Motivasi Kerja (3) Gaya Kepemimpinan dan yang paling penting adalah Komitmen dan kualitas komunikasi intern yang baik antara atasan dan bawahan atau dari pegawai ke pegawai lain.

Research Gap dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan tercermin dari sebuah perilaku pemimpin yang menunjukkan sikap, pola tingkah laku dalam mempengaruhi para bawahannya serta mengkoordinasikan tugas kerja masing-masing pegawai. Gaya kepemimpinan yang dibentuk dari sikap dan pola tingkah laku haruslah didukung dengan adanya hubungan yang baik diantara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.

Robbins (1996) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku spesifik yang dapat membedakan pemimpin dari bukan pemimpin, sementara itu Bass (1990), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan sebagai hasil dari performa dua fungsi, yaitu fungsi tugas dan fungsi hubungan. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi hubungan difokuskan pada kualitas dari hubungan dengan pengikut, sedangkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi tugas adalah tertuju pada tugas-tugas yang harus diselesaikan bawahan. Kedua pendapat diatas diperkuat dengan penelitian yang dikemukakan oleh MacKenzie dan Podsakoff (2001) dimana gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan berkorelasi positif dengan kinerja. Hal ini dapat

dimaksudkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi hubungan memberikan kontribusi tinggi dalam memprediksi outcomes bawahan dibandingkan kepemimpinan berorientasi tugas.

Gaya kepemimpinan orientasi hubungan perlu didukung juga oleh indikator pengukuran yang menjadi acuan utama dalam menentukan perilaku kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu institusi atau lembaga atau organisasi baik pemerintahan atau swasta.. Menurut Bass dan Avolio (1995) indikator perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan terdiri dari ; (1) *Idealized influence/attributed* adalah pemimpin yang menanamkan kebanggaan dan membangun rasa percaya diri bawahan, (2) *Idealized influence/behaviors* adalah pemimpin yang menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai- nilai dan keyakinan, (3) *Inspirational motivation* adalah pemimpin yang mampu mengekspresikan rasa antusiasme, optimisme dan keyakinan diri, (4) *Intellectual stimulation* adalah pemimpin yang mau mengembangkan, melatih dan mengajari bawahan dan, (5) *Individualized considerations* adalah pemimpin yang mau mengakui prestasi bawahan dan menjelaskan harapan – harapan bawahan.

Mardiana (2005:15) Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak positif bagi kelangsungan pekerjaan pegawai

sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pekerjaan pegawainya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu bagian dalam organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas sirkulasi udara, suasana ruang kerja, kebersihan, peralatan kantor. Sirkulasi udara di tempat kerja harus bersih, segar dan sejuk akan membantu pegawai setelah lelah bekerja. Suasana ruang kerja seperti penerangan/ cahaya yang baik di tempat kerja, ketenangan dalam bekerja. adanya ruangan yang bersih, warna ruang kerja yang cerah, fasilitas yang tersedia.

Kinerja menurut Mangkunegara (2004: 67) Kinerja pegawai adalah seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Kuantitas artinya hasil dan kecepatan dalam melaksanakan tugas. Pengetahuan artinya pemahaman terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan. Keterampilan artinya pekerjaan yang dilakukan dengan sangat baik dan terampil, tanpa ada kesalahan atau tanpa cacat.

Dalam mewujudkan tujuannya, setiap manusia bekerja dengan melibatkan aspek fisik dan aspek mental. Aspek tenaga seperti aktivitas yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan tersebut dan aspek mental, yaitu sesuatu yang muncul dalam diri bahwa apa yang

dilakukannya akan berhasil dengan baik. Aspek mental atau kepercayaan diri yang dimaksud sering disebut dengan istilah motivasi.

Agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan serius dan sempurna, diperlukan motivasi yang kuat dalam diri seorang pekerja. Maksudnya, sebelum seseorang melakukan pekerjaannya, telah dilakukan pemilihan, yaitu pekerjaan yang mana harus dikerjakan terlebih dahulu. Dengan demikian, pekerja tersebut akan berusaha sekuat tenaganya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sempurna. Selain itu, seseorang bekerja atau mau melaksanakan pekerjaannya dikarenakan di dalam dirinya lahir pikiran bahwa dari pekerjaan.

Hal tersebut senada dengan penelitian yang dikemukakan oleh Masruroh (2013) mengemukakan bahwa motivasi dikatakan sebagai kebutuhan primer yang menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja. Motivasi dapat melatarbelakangi seorang individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.

Sering seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lahir konflik- konflik kecil. Bila konflik kecil tersebut tak cepat diselesaikan maka konflik tersebut semakin besar dan juga berdampak terhadap terganggunya kinerja. Konflik dapat terjadi dalam hubungan dua orang atau lebih yaitu adanya perbuatan yang bertentangan sehingga salah satu dari mereka merasa terganggu kinerjanya. Sebuah

konflik dapat berakibat positif dan dapat pula berakibat negatif. Konflik berdampak positif jika perbedaan itu dapat ditangani dengan baik sehingga menjadi energi yang kemudian menghasilkan kinerja yang baik. Begitu juga sebaliknya, sebuah konflik dapat berakibat negatif jika perbedaan antar sesama karyawan tersebut dijadikan alat untuk memecah belah kesatuan organisasi sehingga kinerja dapat bernilai rendah. Kinerja karyawan merupakan 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.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang ada, maka

penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Bentuk Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Hartono Istana Teknologi”**

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1 Objek dan Subjek penelitian

Objek penelitian dapat dimaknai sebagai variable penelitian atau apa yang menjadi focus atau titik focus utama suatu penelitian yang dilakukan, sedangkan subjek adalah sebagai tempat objek tersebut melekat di dalamnya (Suharsimi, 2014). Objek dalam penelitian ini yaitu PT. Hartono Istana Teknologi dan Subjek dalam penelitian ini yaitu Pegawai dalam PT. Hartono Istana Teknologi.

1.2.2 Data yang Digunakan

Dalam melakukan penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang ditangani (Istijanto 2006). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, distribusi questioner, survei serta wawancara. Sedangkan Data sekunder adalah data yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi pula data yang telah tersedia dalam perusahaan seperti data jumlah pegawai.

1.2.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa lokasi penelitian ini dianggap strategis karena terletak di kota Kudus. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2022. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer ,dari hasil wawancara langsung dan pengisian kuisisioner oleh pegawai. Kemudian juga di dukung oleh data sekunder yang diperoleh dari hasil publikasi lembaga atau dinas terkait, jurnal, buku dan literature lainnya.

1.2.4 Jangka Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama satu bulan dari tanggal 2 Februari 2021 sampai dengan tanggal 31 maret 2022.

1.3 Perumusan Masalah

Dalam organisasi pegawai akan dinilai baik apabila melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah diterapkan. Namun harapan ini sering tidak dapat terpenuhi oleh pegawai tersebut dalam organisasinya

Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen. Hasil pengamatan di dalam PT. Hartono Istana Teknologi menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan PT. Hartono Istana Teknologi belum mencapai target dan belum sesuai yang diharapkan dari beberapa program kerja yang belum mencapai 100% serta belum menunjukkan angka 100% untuk hasil rekapitulasi apel. Kemungkinan hal ini dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya

kepemimpinan, dengan demikian, dirumuskan dipermasalahkan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Hartono Istana Teknologi?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen pada PT. Hartono Teknologi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Hartono Istana Teknologi?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen pada PT. Hartono Istana Teknologi?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Hartono Istana Teknologi?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen pada PT. Hartono Istana Teknologi?
7. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Hartono Istana Teknologi?
8. Apakah komitmen memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ?
9. Apakah komitmen memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
10. Apakah komitmen memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Hartono Istana Teknologi.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen pada PT. Hartono Istana Teknologi.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Hartono Istana Teknologi.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen pada PT. Hartono Istana Teknologi.
5. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Hartono Istana Teknologi.
6. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap komitmen pada PT. Hartono Istana Teknologi.
7. Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pegawai pada PT. Hartono Istana Teknologi.
8. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen
9. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen
10. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1.5.1.1 Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pegawai di PT. Hartono Istana Teknologi untuk mencapai target dalam menentukan keputusan-keputusan strategik.

1.5.1.2 Pada umumnya terkhusus pada divisi sumber daya manusia dapat memberikan sumbangan pikiran atau wawasan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang peningkatan sumber daya manusia.

1.5.1.3 Memberikan tambahan wawasan tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja pegawai

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi Peneliti untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dari pendidikan serta untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

1.5.2.2 Diharapkan untuk hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan sehingga dikemudian hari penulis dapat menerapkan ilmu Pendidikan yang telah diperoleh.