

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Faktor – faktor tersebut dapat berupa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Kepemimpinan yang baik jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, misalnya pemimpin yang mau terlibat langsung dengan kegiatan organisasi, memberikan pengarahan serta mendengarkan saran atau masukan dari bawahannya, sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan, menindak bawahan yang melanggar disiplin dengan pendekatan bersifat korektif dan edukatif. Menurut Rivai dan Sagala ( 2009 : 713 ) kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Dalam hal ini dapat ditarik bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai apabila orang – orang didalam organisasi tidak memiliki kinerja yang baik.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan variabel penting, menurut Robbins dan Judges ( 2008 : 222 ) bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Lingkungan kerja juga erat kaitannya dengan kinerja karyawan, dikemukakan oleh Nitisemito ( 2006 : 183 ) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya. Pengertian lain yang dikemukakan oleh Swastha dan Sukotjo ( 2002 : 26 ) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor – faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya.

Pentingnya kinerja karyawan sangat mempengaruhi pencapaian perusahaan, seperti dikemukakan oleh Mangkunegara ( 2001 : 67 ) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau karyawan dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Handoko ( 2000 : 50 ) menyatakan kinerja diartikan sebagai proses dimana suatu organisasi menilai serta mengevaluasi prestasi dari kinerja karyawan atau karyawan.

Hasil kinerja karyawan ditampilkan pada tabel 1.1. dibawah ini :

**Tabel 1.1.**  
**Hasil kinerja karyawan pada PT. Erlangga Edi Laboratories**  
**( PT. ERELA ) Semarang**

Keterangan	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Absensi	88%	85%	85%	82%
Turnover	0,25	0,28	0,27	0,30%
Target	83%	83%	81%	80%

Pada tahun 2016 - 2019 absensi pada PT. Erlangga Edi Laboratories ( PT. ERELA ) Semarang mengalami penurunan, ini disebabkan karna tingginya tingkat kejenuhan yang dirasakan karyawan akan tugas dan tanggung jawabnya. Turnover pada tahun 2016 – 2019 mengalami kenaikan, penyebabnya adalah adanya rasa kecemburuan pada karyawan lama dengan karyawan yang baru dilihat dari upah kerjanya. Tidak hanya absensi saja, ternyata target perusahaan pada PT. Erlangga Edi Laboratories ( PT. ERELA ) Semarang mengalami penurunan pada tahun 2016 – 2019, penyebabnya karena tingginya karyawan yang mangkir dan turnover yang tinggi sehingga kinerja karyawannya dirasa kurang maksimal.

Selain adanya fenomena yang ada, penelitian juga menggunakan riset gap yang dilakukan peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain; Penelitian yang dilakukan oleh Suddin dan Sudarman ( 2010 ) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sama halnya dengan Shinta dan Soliha ( 2015 ) menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan dan kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Namun penelitian yang dilakukan Munparidi ( 2012 ) menyatakan bahwa kepemimpinan menurut analisa data tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kemudian peneliti oleh Inaray, Nelwan dan Lengkong ( 2016 ) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi dalam kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wahyudi dan Suryono ( 2006 ) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Shinta dan Soliha ( 2015 ) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan namun motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Riset gap mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Laliasa, Nurdan Tambunan ( 2018 ) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wahyudi dan Suryono ( 2006 ) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada kenyamanan dalam bekerja. Penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suatu daya tarik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan yang baik dapat mencakup fasilitas kerja, hubungan kerja, gaji dan tunjangan. Hal inilah yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi baik atau bahkan menjadi buruk.

Didukung dengan adanya fenomena dan riset gap inilah yang menjadi alasan untuk mengkaji lebih dalam mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erlangga Edi Laboratories ( PT. ERELA ) Semarang”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Erlangga Edi Laboratories ( PT. ERELA ) Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erlangga Edi Laboratories ( PT. ERELA ) Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erlangga Edi Laboratories ( PT. ERELA ) Semarang ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Erlangga Edi Laboratories ( PT. ERELA ) Semarang.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erlangga Edi Laboratories ( PT. ERELA ) Semarang.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erlangga Edi Laboratories ( PT. ERELA ) Semarang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi dunia pendidikan khususnya dalam lingkup Universitas.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan :
  - a. Sebagai referensi hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia.

- c. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

