

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan ilmu dan teknologi telah menunjukkan bahwa aktivitas bisnis semakin berkembang seiring dengan perkembangan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah mencari keuntungan yang maksimal dengan biaya tertentu. Berhasil tidaknya dalam mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada keahlian pengelola dan melaksanakan fungsi perusahaan seperti fungsi produksi, sumber daya manusia (SDM), pemasaran dan keuangan, kerjasama diantara fungsi-fungsi ini sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik (Hasibuan, 2015:18).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu (Mangkunegara, 2015:2).

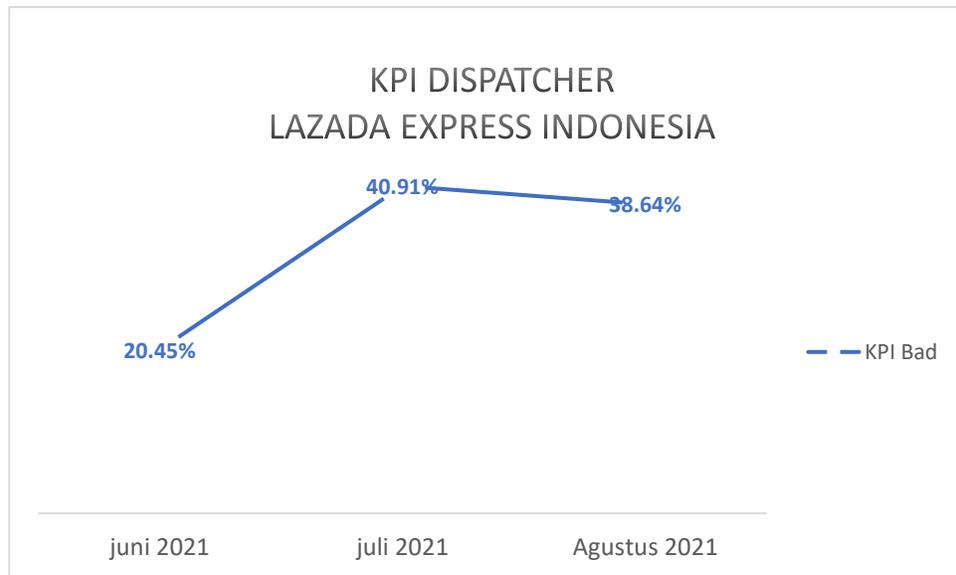
Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai kegiatan untuk memperbaikinya. Menurut Mangkunegara (2015:71) kinerja dipahami sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja pekerjaan masing-masing karyawan dan kelompok. Melalui penilaian kinerja, perusahaan menerima informasi mengenai seberapa baik karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Simamora, 2013:338).

Permasalahan kinerja karyawan juga terjadi di Lazada Express Indonesia. Dengan tingkat KPI (*Key Performance Indicator*) yang rendah, berikut data 3 bulan

terakhir KPI (*Key Performance Indicator*) Lazada Express Indonesia bagian Dispatcher Area Marunda:

Diagram 1. 1.

Data KPI (*Key Performance Indicator*) Karyawan Lazada Express Indonesia Bagian Dispatcher Area Marunda



Sumber: Hasil Wawancara (Data diolah oleh penulis 2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa KPI (*Key Performance Indicator*) Karyawan Lazada Express Indonesia Bagian Dispatcher Area Marunda sangat minim, terlebih pada bulan juni. Maka dari itu perusahaan senantiasa perlu juga meningkatkan kinerja karyawan agar setiap karyawan merasa puas dalam bekerja.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan itu sendiri akan menentukan pendekatan yang akan digunakan oleh seorang pemimpin perusahaan untuk mengarahkan para karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidaklah tepat maka pendekatan pimpinan tersebut tidak tepat sehingga dapat menimbulkan turunnya kinerja karyawan.

Menurut Marsam (2020:2) untuk menciptakan organisasi yang memiliki daya saing yang tinggi maka organisasi sebaiknya dikelola oleh orang-orang yang

memiliki gaya kepemimpinan yang cocok atas setiap perubahan situasi yang terjadi pada organisasi. Ini berarti bahwa pemimpin selain memiliki kemampuan manajerial yang tinggi ia juga harus bisa membaca adanya perubahan situasi yang berkembang. Dengan demikian ia dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang berkembang tersebut baik yang berkaitan dengan perubahan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) maupun perubahan dalam bidang-bidang kehidupan lainnya seperti perubahan sosial, budaya, politik, dan ekonomi.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu agar mereka dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. (Siagian dan Khair, 2018:62).

Tidak hanya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018:21) Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik yang merupakan aset fisik milik perusahaan, dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja secara keseluruhan dan mencakup tindakan orang-orang yang berada di dalam lingkungan tersebut.

Apabila lingkungan kerja fisik mendukung maka karyawan akan lebih mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, bekerja dengan baik, dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sebaliknya jika lingkungan kerja suatu perusahaan tidak mendukung maka karyawan akan kurang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan akan merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja, dan karyawan akan kurang konsentrasi terhadap pekerjaan dan prestasi pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan secara positif meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan juga meningkatkan produktivitas perusahaan. Tentu saja, perusahaan juga memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

Tidak hanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga memiliki aspek yang sama terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017:74)

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Hal ini karena kepuasan kerja mengacu pada sikap keseluruhan seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang disampaikan diatas gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja perlu diukur agar peneliti dapat mengetahui peran tersebut terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai hal tersebut, sehingga penulis mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survey Pada PT. Lastana Express Indonesia (Lazada Express Indonesia)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lastana Express Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lastana Express Indonesia ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lastana Express Indonesia ?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan dan membuktikan pengetahuan ilmu-ilmu teoritis yang dipelajari di bangku kuliah dan di aplikasikan pada dunia kerja.

1) Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lastana Express Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lastana Express Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lastana Express Indonesia.

2) Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan pengembangan bagi ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
- b. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan.
- c. Evaluasi sistem kepemimpinan, pengelolaan lingkungan kerja dan kepuasan kerja para karyawan di perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan atau informasi terhadap para pembaca, sehingga mengetahui bagaimana pelaksanaan, faktor pendukung dalam gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk perusahaan dalam menentukan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan, serta bagaimana cara menumbuhkan atau menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi agar dapat mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

1.4. Ruang Lingkup Dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka ruang lingkup dan batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Analisis difokuskan pada sampel yaitu karyawan staff di marunda pada divisi Dispatcher.
3. Objek penelitian adalah PT. Lastana Express Indonesia. Yaitu perusahaan yang bergerak dibidang logistik.

1.5. Sistematika Pelaporan

Sistematika pelaporan penelitian ini dirinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel gaya kepemimpinan, pengertian dan konsep lingkungan kerja, pengertian dan konsep kepuasan kerja, pengertian dan konsep kinerja karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel gaya kepemimpinan, deskripsi data variabel lingkungan kerja, deskripsi data variabel kepuasan kerja, deskripsi data variabel kinerja karyawan, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.