

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dengan menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat di lakukan 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. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud.

Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan

mebutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

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, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. 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.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang

mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuandan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain motivasi kerja, 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.

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 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.

Perkembangan supermarket di Ponorogo semakin pesat dan Supermarket Luwes merupakan salah satu contoh supermarket besar di Ponorogo. Dan tentunya Supermarket Luwes terdapat banyak karyawan terutama bagian stand yang berperan penting bagi para konsumen. Supermarket Luwes merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok dan sehari-hari. Meskipun di dalam Supermarket Luwes selalu terdengar suara bising, banyaknya produk dan juga banyaknya pengunjung sehingga Supermarket Luwes terlihat penuh tetapi karyawan di Supermarket Luwes terutama bagian stand tetap bekerja dengan prosedur yang telah di tentukan bahkan karyawan merasa nyaman saat bekerja guna untuk mencapai tujuan yang di inginkan

Saya tertarik melakukan penelitian di Supermarket Luwes Ponorogo karena sesuai dengan yang saya lihat ketika saya berbelanja di Supermarket Luwes kinerja karyawan di Supermarket Luwes tetap stabil meski setiap hari banyak bahkan penuh dengan pengunjung yang berdatangan di Supermarket Luwes Ponorogo untuk berbelanja. Kinerja karyawan di Supermarket Luwes tetap stabil bisa di sebabkan karena adanya pengaruh yaitu pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sehingga Supermarket Luwes masih berdiri dengan kokoh sampai saat ini.

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 Supermarket Luwes, dengan penentuan sasaran yang ingin dicapai yaitu dengan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN STAND PADA SUPERMARKET LUWES JALAN KH. AHMAD DAHLAN PONOROGO”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian stand di supermarket Luwes?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian stand di supermarket Luwes?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian stand di supermarket Luwes?
4. Dari ketiga variabel diatas, manakah yang paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian stand di supermarket Luwes?

1.3.Batasan Masalah

Mengingat begitu banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di lingkup supermarket Luwes maka perlu adanya pembatasan masalah didalam penelitian. Hal ini

bertujuan untuk memperoleh gambaran yang pasti dan menghindari penafsiran yang menyimpang. Adapun pembatasannya, masalah tersebut terbatas pada bidang manajemen sumber daya manusia, yang menyangkut masalah kinerja karyawan terutama bagian stand di Supermarket Luwes Ponorogo dengan di pengaruhi beberapa variable yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian stand di supermarket Luwes.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian stand di supermarket Luwes.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan bagian stand di supermarket Luwes.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian stand di supermarket Luwes.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

b. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dipergustakaan yang berguna bagi mahasiswa yang berminat mengadakan penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.