

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Era globalisasi ini persaingan yang terjadi antar perusahaan sangat ketat sehingga menuntut setiap perusahaan untuk terus maju demi keberadaan perusahaan dimata masyarakat. Hal tersebut yang menjadikan perusahaan membutuhkan faktor-faktor yang harus dimiliki untuk dapat mempertahankan keberadaan perusahaan secara berkala bertahan dan selalu berkembang. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program yang di arahkan selalu berusaha agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerjasama dan tanggung jawab. Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh untuk memotivasi karyawan sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan

pencapaian tujuan yang dikehendaki.

Seorang pemimpin berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya ini, pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Seperti yang dikemukakan oleh Thoha (2007) bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan dianggap sebagai proses interpersonal melalui mana seorang pemimpin mengarahkan kegiatan individu atau kelompok menuju tujuan pengarahan tujuan tertentu dalam konteks organisasi tertentu dengan cara pemahaman umum. Kepemimpinan adalah proses di mana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2013).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir menuju pencapaian tujuan. Berdasarkan gagasan ini, permintaan akan pemimpin-pemimpin besar berkembang di zaman modern, ketika masyarakat dan teknologi menjadi semakin maju. Gaya kepemimpinan berasal dari definisi kepemimpinan yang berbeda. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dijelaskan oleh para sarjana yang berbeda. Northouse (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari pola perilaku seseorang yang mencoba mempengaruhi orang lain. gaya kepemimpinan sebagai cara dan pendekatan untuk memberikan arahan, mengimplementasikan rencana, dan memotivasi orang. Ini termasuk pola total tindakan eksplisit dan implisit yang dilakukan oleh pemimpin mereka

seperti yang terlihat oleh karyawan dalam organisasi.

Lingkungan kerja turut menentukan kondisi perasaan pegawai terhadap pekerjaan berupa kepuasan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang itu bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan, merupakan iklim kerja yang diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi karyawan. Iklim kerja mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan perilaku karyawan.

Tantangan manajemen adalah membentuk lingkungan yang menarik, mempertahankan dan memotivasi tenaga kerjanya. Tanggung jawab terletak pada manajer dan supervisor di semua tingkat organisasi. Bisnis harus melangkah keluar dari peran dan zona kenyamanan waktu yang dapat dihormati mereka untuk melihat cara-cara baru bekerja. Mereka harus menciptakan lingkungan kerja di mana orang menikmati apa yang mereka lakukan, merasa seperti mereka memiliki tujuan, memiliki kebanggaan atas apa yang mereka lakukan dan dapat mencapai potensi mereka. Lingkungan kerja memengaruhi moral karyawan, produktivitas, dan keterlibatan - baik secara positif maupun negatif. Ini bukan hanya putaran nasib bahwa program-program baru yang membahas perubahan gaya hidup, keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan dan kebugaran sebelumnya yang

tidak dianggap manfaat utama tetapi sekarang menjadi pertimbangan utama karyawan potensial, dan praktik umum di antara perusahaan yang paling dikagumi.

Lingkungan kerja saat ini berbeda, beragam, dan terus berubah. Tipe hubungan atasan/karyawan lama telah terbalik. Pekerja hidup dalam ekonomi yang sedang tumbuh dan memiliki kesempatan kerja yang hampir tanpa batas. Kombinasi faktor-faktor ini telah menciptakan lingkungan di mana bisnis membutuhkan karyawan lebih dari karyawan membutuhkan bisnis. Dalam upaya memotivasi para pekerja, perusahaan harus mempraktekkan sejumlah kegiatan seperti gaji berbasis kinerja, keterlibatan karyawan, perjanjian perekrutan, praktik untuk membantu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga serta berbagai bentuk pembagian informasi. Selain motivasi, pekerja membutuhkan keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Ini adalah kualitas lingkungan kerja karyawan yang paling berdampak pada tingkat motivasi karyawan dan kinerja berikutnya. Seberapa baik karyawan terlibat dengan organisasi, terutama dengan lingkungan sekitar mereka, mempengaruhi tingkat kesalahan mereka, tingkat keunikan dan kolaborasi dengan karyawan lain, ketidakhadiran, dan akhirnya berapa lama mereka bertahan dalam pekerjaan. Desain kantor yang nyaman memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka untuk sebagian besar.

Lebih dari semua kinerja organisasi adalah faktor penentu utama untuk keberhasilan dan kegagalan organisasi yang merupakan efek kolektif

dari kinerja individu. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berbeda yang berkaitan dengan orang itu sendiri, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin dalam organisasi. Meskipun, gaya Kepemimpinan pemimpin adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi, kinerja organisasi yang buruk menimbulkan pertanyaan mengenai jenis gaya kepemimpinan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang diperlukan untuk kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sehubungan dengan kondisi persaingan dalam dunia industri yang semakin ketat, menyebabkan banyaknya tuntutan akan pemenuhan kebutuhan energi yang semakin besar, maka Pasar Raya Luwes Purwodadi selayaknya lebih memperhatikan akan gaya kepemimpinan, dan rasa nyaman pada lingkungan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kaitan antara gaya kepemimpinan serta rasa aman dalam lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawannya merupakan salah satu pokok permasalahan yang menjadikan hal ini layak untuk dijadikan penelitian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasar Raya Luwes Purwodadi”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pasar Raya Luwes Purwodadi?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pasar Raya Luwes Purwodadi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pasar Raya Luwes Purwodadi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pasar Raya Luwes Purwodadi.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan bahan masukan bagi penelitian-penelitian dimasa yang akan datang.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan mendukung dan membuktikan teori-teori berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan

kerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan alternatif terhadap pewacanaan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberikan masukan dalam pengetahuan Sumber Daya manusia dalam pengembangan dan peningkatan potensi diri.

## E. Sistematika Penelitian

Agar penulisan ini dapat mencapai tujuan yang diinginkan disusun sistematika penulisan yang disajikan dalam lima bab yaitu :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka berfikir

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, metode analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**