

BAB I

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dituntut mampu meningkatkan daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang ketat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

PT. Bandar Raya Muara Abadi adalah perusahaan yang berlokasi di Kota Medan dan berfokus pada sektor perdagangan peralatan perikanan, khususnya penjualan jaring ikan seperti jaring nilon, jaring atom, dan berbagai jenis alat penangkapan ikan lainnya. Produk-produk yang ditawarkan oleh perusahaan menjadi kebutuhan utama bagi nelayan dan pelaku usaha perikanan di wilayah pesisir dan memiliki jangkauan yang luas mencakup kota Medan dan sekitarnya.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan hubungan kerja harmonis, meningkatkan motivasi, dan mendorong tanggung jawab kerja. Namun, masih ditemukan atasan dengan gaya kepemimpinan *laissez-faire* yang kurang komunikatif, tidak memberikan arahan yang jelas, serta kurang memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan, sehingga mengakibatkan karyawan sulit bekerja dengan baik.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara fisik (ruang kerja, pencahayaan, suhu, peralatan) maupun nonfisik (hubungan kerja, dukungan rekan, suasana organisasi). Di PT. Bandar Raya Muara Abadi, masih ditemukan ruang kerja yang sempit, fasilitas kurang memadai, serta komunikasi antar divisi yang belum efektif. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya kenyamanan kerja dan menghambat kinerja karyawan.

Beban kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress, serta mengurangi kualitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai akan membuat karyawan bekerja lebih efektif. Di PT Bandar Raya Muara Abadi, masih ditemukan porsi kerja yang berbeda antar karyawan, sehingga menyebabkan proses penjualan menjadi terhambat.

Kinerja karyawan yang belum konsisten dengan target perusahaan menjadi salah satu tantangan di PT. Bandar Raya Muara Abadi. Penurunan kinerja terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang belum mencapai target penjualan.

Berdasarkan fenomena tersebut, menarik untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandar Raya Muara Abadi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi awal dan data yang diperoleh di PT. Bandar Raya Muara Abadi, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi:

1. Terdapat atasan yang kurang komunikatif, tidak memberikan arahan yang jelas, ataupun kurang memberikan penghargaan sehingga karyawan sulit menjalankan tugas.
2. Terdapat ruangan kerja yang kurang memadai, fasilitas yang terbatas, ruangan yang kurang tertata, serta komunikasi antar divisi yang belum efektif, mengakibatkan terhambatnya kegiatan karyawan.
3. Terdapat porsi kerja yang berbeda antar karyawan dan menimbulkan rasa ketidakadilan dan berdampak pada proses penjualan menjadi terhambat.
4. Kinerja karyawan tidak konsisten dengan target perusahaan sehingga berdampak pada tidak tercapainya target penjualan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Raya Muara Abadi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Raya Muara Abadi?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Raya Muara Abadi?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Raya Muara Abadi.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Raya Muara Abadi.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Raya Muara Abadi.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Raya Muara Abadi.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat kepada seluruh pihak yang membaca.

Manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti :
Penelitian ini diharapkan sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandar Raya Muara Abadi.
2. Bagi Perusahaan :
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta dapat membangun strategi pada peningkatan kinerja
3. Bagi Universitas Prima Indonesia :
Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi program studi sarjana Manajemen
4. Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat permasalahan yang sama

1.6 Teori Kinerja

1.6.1 Pengertian Kinerja

Menurut Handoko (2019:56), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Wibowo (2017:195), kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Dubrin (2015:102) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

1.6.2 Indikator Kinerja

Menurut Yuniarti dkk, (2021:6) terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan Balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

1.7 Teori Gaya Kepemimpinan

1.7.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Haswati., et al., (2021) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Azmy, Ahmad., (2021) Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Menurut Erri et al., (2021) Gaya kepemimpinan dapat di ilustrasikan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu

1.7.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Azmy (2021:53) terdapat beberapa indikator yaitu :

- 1) Fungsi Instruksi
- 2) Fungsi Konsultasi
- 3) Fungsi Partisipasi
- 4) Fungsi Delegasi
- 5) Fungsi Pengendalian

1.8 Teori Lingkungan Kerja

1.8.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Indriyati (2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Sanjaya (2020): Mendefinisikan lingkungan kerja non-fisik (mental) sebagai keadaan di sekitar yang tidak bisa dirasakan secara langsung oleh perasaan, seperti lingkungan kerja non-fisik (mental).

1.8.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Khaeruman, 2021:62), yaitu :

- 1) Aman
- 2) Tempat yang layak
- 3) Orang yang ada di dalam lingkungan kerja

1.9 Teori Beban Kerja

1.9.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Dalena, et al. (2022): Beban kerja adalah proses penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, agar pegawai dapat bekerja secara efektif.

Menurut Rohman & Ichsan (2021): Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Menurut Sofiana & Wahyuarini (2020): Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang sebagai tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja.

1.9.2 Indikator Beban Kerja

Menurut (Mahawati ddk, 2021:52). Terdapat tiga indikator tersebut yaitu :

- 1) Pengukuran Subjektif
- 2) Pengukuran Kinerja
- 3) Pengukuran fisiologis

1.10 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Chika Callista Fatin, & Yanuar. 2025. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Hasil analisis yang didapat adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
ss	Silvio Maric Ewaldy, Siti Saroh, Dadang Krisdianto. 2022. JIAGABI.	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Yuan Badriabto, Muhammad Ekhsan & Cucu Mulyati 2022. JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang diolah menggunakan program SPSS versi 22 untuk Windows melalui uji t (parsial) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,886 lebih besar dari t-tabel 1,989. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,276 lebih besar dari t-tabel 1,989, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,183 lebih besar dari t-tabel 1,989. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

1.11 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2017), gaya kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan di dalam organisasi.

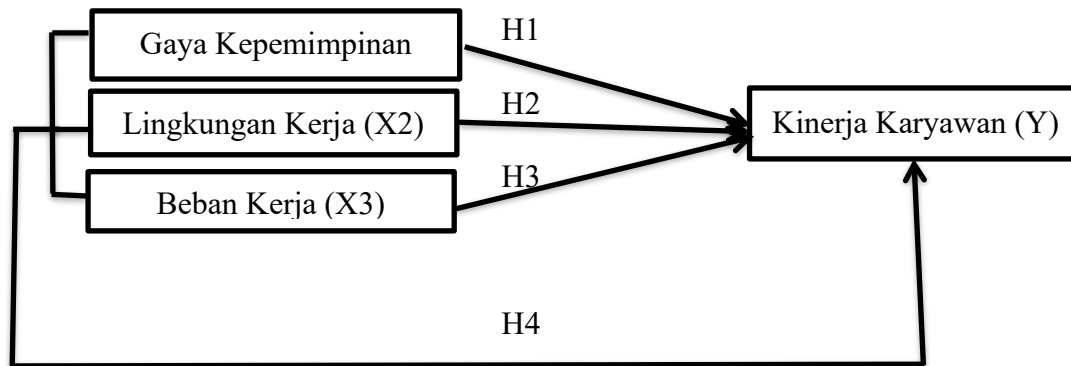
1.12 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.13 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2019), beban kerja yang berlebihan dapat menghambat pencapaian kinerja yang baik karena menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.14 Kerangka Konseptual



1.15 Hipotesis Penelitian

Menurut Muri Yusuf (2014:130) menyatakan "Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah".

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan