

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah organisasi sumber daya yang paling pokok dimiliki perusahaan, dalam hal ini yang mana itu adalah SDM dan SDA. Sehingga sumber daya manusia itu sendiri ialah masalah individu bagi Perusahaan karena untuk setiap individual yang memiliki kemampuannya dan persaingan yang berlainan dalam memenuhi tugas yang diserahkan kepada karyawan yang memiliki tanggung jawab tersebut (Rahmawati & Mauludi 2022). Kinerja karyawan sendiri memiliki penafsiran yang dimiliki oleh Mangkunegara (2015:67) ialah perolehan kerja yang didapat dari hasil seorang pegawai melakukan apa yang seharusnya di lakukannya sebagai tanggung jawabnya. Kinerja ialah konsep dasar dari kuantitas dan kualitas seorang pegawai, kelompok, dan atau organisasi yang melaksanakan kerja dengan benar (Stoner dalam Priyono, 2010:85). Panastuti (2021:36) mengatakan bahwa target dari keinginan manajemen kinerja merupakan keinginan untuk mendorong kinerja ke level tertinggi organisasi. Untuk itu, para petinggi dilingkungan organisasi seharusnya lebih memperhatikan apakah kinerja karyawan sudah mencapai target atau belum, karena jika karyawan belum mencapai target untuk Perusahaan, maka akan berdampak pada kinerja operasional organisasi nantinya.

Jadi, kinerja memiliki konsep yaitu suatu organisasi/Perusahaan akan berjalan lancar dan dapat dikatakan berhasil jika aktivitas yang dilaksanakan berjalan sesuai target dan melebihi target. Rivai (2011) mengatakan karyawan merupakan hal pokok atau ujung tombak yang dimiliki Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan dalam mencapai tujuan yang akan dilakukan Perusahaan untuk mencapai hasil yang baik.

Dari banyaknya komponen yang memiliki dampak terhadap kinerja yaitu merupakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri pada organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan kenyamanan dan keamanan terhadap karyawan baik berupa lingkungan kerja fisik ataupun bukan fisik yang memiliki dampak terhadap karyawan dan bisa memberikan Kesan yang dapat memberikan kesenangan, perasaan aman, tenang dan dapat menimbulkan perasaan betah atau kerasan pada karyawan untuk melakukan tugasnya. Menurut Nitisemo lingkungan kerja yaitu hal-hal atau komponen-komponen yang terdapat disekeliling para karyawan yang fungsinya dapat memberikan efek baik atau buruk terhadap menjalankan tugas perusahaan (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021). Lingkungan kerja sendiri ialah faktor penting yang bisa menetapkan kualitas kinerja pegawai. Apabila terdapat pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang kondusif serta aman serta mendukung, maka ia akan mampu berkinerja secara baik untuk perusahaan. Justru, sebaliknya, jika terdapat kondisi lingkungan kerja yang tidak baik serta memadai, maka hal ini nantinya memunculkan rasa malas, menurunkan semangat, dan menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah.

Selain itu, motivasi dapat dikatakan merupakan faktor pemicu timbulnya perasaan yang tak terlihat atau abstrak tetapi dampaknya bisa dirasakan (Nugroho, 2006). Motivasi dapat dikatakan sebagai Hasrat, keinginan untuk melakukan hal-hal yang diinginkan, sedangkan motif merupakan hasrat, kebutuhan dan keinginan yang impulsif. Seperti banyak yang sudah diketahui kepribadian manusia diterapkan secara sadar dan normal oleh manusia itu sendiri, yang mana sering diartikan sebagai hasrat untuk memperoleh hasil tertentu. Motivasi yang dimiliki manusia berasal dari keinginan seseorang. Motif dengan ambisi yang tinggi maka akan dapat menentukan kepribadian manusia (Alma, 2008). Hasibuan (2009) dalam bukunya menyebutkan bahwa motivasi kerja ialah suatu teknik untuk memberikan hasrat kerja untuk para pekerja supaya mereka memiliki minat untuk mengeluarkan seluruh ide dan kreativitas yang mereka miliki sehingga

perusahaan mendapatkan hasil yang baik dari itu.

Pegawai dengan motivasi yang tinggi cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil yang di dapat pun akan menunjukkan yang terbaik. Robbins (2015) dalam bukunya mendefinisikan motivasi langkah-langkah untuk rincian seluruh aktivitas individu dalam mendapatkan hasil untuk targetnya. Pada akhirnya kesimpulan yang didapat ialah, motivasi sebagai pacuan utama untuk memberikan keinginan individu untuk berkarya, tidak hanya untuk diri sendiri, namun juga bagi banyak individu lainnya.

Gaya kepemimpinan seringkali memberikan dampak kepada motivasi pegawai. Seorang atasan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif mampu menumbuhkan semangat kerja, memotivasi bawahannya, serta dapat mendorong bawahannya untuk mengembangkan kreativitas mereka. Oleh karena, atasan punya peranan yang cukup penting guna memastikan keberlangsungan organisasi. Tantangan terbesar bagi seorang pemimpin adalah bagaimana menggerakkan bawahannya agar memiliki keinginan bekerja sesuai kemampuan terbaik yang mereka miliki untuk tercapainya tujuan perusahaan. dari banyaknya penelitian terdahulu juga mendukung bahwa hal ini saling berkaitan. Yanoto (2018) mendapatkan bahwasanya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif serta penting kepada motivasi serta kinerja karyawan. Dalam pengkajian *Pasla et al. (2015) memperlihatkan* bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan.

Rumawas (2016) mengatakan pada penelitiannya motivasi serta lingkungan kerja berkontribusi pada dampak yang signifikan akan kinerja. Demikian pula pada studi kasus Wijaya (2017) pada penelitiannya didapatkan bahwasanya lingkungan kerja punya efek yang cukup penting untuk kinerja karyawan.

PT Etam Sanitation Global Persada merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan fumigasi, sudah berdiri sejak tahun 2009. Berlokasi di Jalan MT Haryono Perum Pelangi Metro Residence Blok J No. 27, Balikpapan Utara, Balikpapan, Kalimantan Timur. PT Etam Sanitation Global Persada sendiri memiliki catatan yang tidak cukup baik akan naik turun nya jumlah karyawan setiap tahunnya bisa di perhatikan atas tabel yang ada dibawah ini.

Tabel 1. 1 Jumlah Kayawan dari Tahun 2009-2025

Tahun	Jumlah Karyawan
2009-2016	90
2017	70
2018-2019	65
2020-2021	63
2022-2025	60

Sumber: PT Etam Sanitation Global Persada

Pada tabel 1 diatas dikemukakan bahwa mulai dari tahun 2009 hingga 2025 terlihat adanya penurunan signifikan. Pada tahun 2009–2016 jumlah karyawan mencapai 90 orang, namun menurun menjadi 70 orang pada tahun 2017. Tren penurunan terus berlanjut hingga tahun 2022–2025 hanya tersisa 60 orang karyawan. PT Etam Sanitation Global Persada selalu mengalami penurunan jumlah karyawan. Hal ini menandakan bahwa terdapat masalah didalam organisasi yang menyebabkan ketidak betahan karyawan untuk tetap bekerja di dalam suatu organisasi. Dengan banyak nya karyawan yang selalu keluar setiap tahunnya tentu saja itu akan berdampak pada kinerja organisasi.

Fenomena ini menunjukkan adanya masalah serius yang perlu diperhatikan manajemen.

Penurunan jumlah karyawan dapat berpengaruh terhadap beban kerja, produktivitas, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu faktor yang sering menjadi penyebab turunnya jumlah karyawan adalah ketidakpuasan kerja, baik yang bersumber dari gaya kepemimpinan, rendahnya motivasi, maupun kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam memberikan arahan kepada bawahan, memberikan motivasi pada bawahan untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Apabila atasan tidak sanggup untuk memberikan dukungan gaya kepemimpinan yang baik, hasil yang akan didapat ialah karyawan kehilangan motivasi yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja. Selain itu, motivasi kerja menjadi faktor penentu yang memberikan hasrat kepada karyawan agar dapat memberikan kontribusi terbaik. Karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak produktif dan lebih mudah meninggalkan organisasi.

Kekondisifan lingkungan kerja, baik itu bersifat fisik ataupun non fisik merupakan suatu kebutuhan bagi pegawai dalam melakukan kegiatan pada organisasi, bila lingkungan kerja dirasa tidak nyaman maka nantinya membuat pegawai merasa kehilangan minat, kelelahan dan juga stress, serta menyebabkan menurunnya kinerja. Dengan demikian, ketiga faktor ini gaya kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja perlu diteliti lebih lanjut guna mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi yang mengalami penurunan jumlah karyawan secara signifikan.

Dari pada penjabaran awal, latar belakang yang menjadi pokok permasalahan seperti yang telah dikemukakan di awal, maka peneliti menetapkan rumusan masalah pada studi kasus ini yaitu:

- 2 Adakah dampak gaya kepemimpinan secara khusus mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?
- 3 Adakah dampak motivasi yang secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?
- 4 Adakah dampak lingkungan kerja secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?
- 5 Adakah dampak gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi secara menyeluruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?

1.2 Tinjauan Pustaka

1.2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh *Mendrofa et.al (2021:128)* sebagai suatu cara bagi seorang atasan untuk memberikan pengaruh terhadap bawahannya di suatu organisasi. Sesuai penjelasan diatas bisa diperoleh pengertian gaya kepemimpinan yakni suatu cara dari seorang atasan untuk dapat memberikan arahan, memberikan bimbingan, dan dapat mempengaruhi bawahan agar dapat memperoleh hasil baik untuk keduanya di organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, dan memotivasi anggota organisasi untuk memperoleh hasil akhir tujuan yang telah ditentukan. Pawirosumarto dkk. (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku karyawannya agar secara efektif mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Sudaryo dkk. (2018) lebih lanjut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan seorang pemimpin terhadap kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan membangun hubungan kerja dengan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat mendorong kolaborasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, sehingga secara optimal berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Anshori dkk. (2020) juga berpendapat bahwa

gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena menentukan bagaimana seorang pemimpin memengaruhi, memotivasi, dan membimbing anggota organisasi dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk membimbing, memengaruhi, dan mengarahkan karyawan mereka sehingga mereka berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

1.2.2 Motivasi

Motivasi merupakan serapan dari bahasa Inggris yakni *motivation*, yang mempunyai makna dorongan, keinginan dan atau alasan dalam diri dan luar diri yang dapat membuat seseorang ingin melakukan suatu pekerjaan atau tujuan tertentu (*The man motivation for working*) (Raharjo, 1976:62). Motivasi di dalam kamus bahasa Indonesia dikatakan sebagai dorongan yang muncul pada individu ketika individu tersebut melakukan sesuatu untuk mencapai target tertentu baik secara sadar ataupun tidak sadar. Menurut sudut pandang lainnya motivasi diartikan sebagai hasil dari arahan yang dilakukan dengan diberikan dorongan untuk melakukan sesuatu, keinginan individu dan kebutuhan (Siregar, 2020)

Motivasi kerja adalah faktor penting yang mendorong orang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan antusias dan rasa tanggung jawab. Secara umum, motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan pendorong internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Dilain sisi menurut Afandi (2018), motivasi kerja adalah kekuatan pendorong internal yang mendorong antusiasme, komitmen, dan ketulusan dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan pendorong internal dan eksternal yang mendorong individu untuk berkinerja optimal di tempat kerja untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

1.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan menurut Nurmayani (2022:108) dalam bukunya yaitu aspek-aspek yang berkaitan dengan fisik dan mental baik dengan cara langsung ataupun dengan tidak langsung yang dapat memberikan dampak kepada pekerja. Dari beberapa pengertian yang ada dapat dikatakan jika lingkungan kerja meliputi hal-hal yang bersangkutan dengan fisik & mental termasuk dalam lingkungan kerja yang akan memberikan dampak kepada pekerja baik dengan langsung ataupun tidak langsung kepada pekerja.

Lingkungan kerja mencakup semua kondisi di sekitar karyawan yang dapat secara langsung dan tidak langsung memengaruhi kinerja kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan produktivitas karyawan. Dilain sisi menurut Robbins dan Judge (2016), lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik dan non-fisik yang mengelilingi karyawan dan dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan penilaian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan, keselamatan, dan efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

1.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam buku Desler (2006) dikatakan bahwa prestasi kerja, yang meliputi antara hasil kerja nyata dengan standar kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi. Kemudian Robins *et.al* (2008) juga mengatakan didalam bukunya bahwa kinerja merupakan suatu perolehan yang berhasil didapat oleh karyawan. Kinerja akhir yang dilakukan karyawan dengan memiliki kualitas dan kuantitas yang bagus merupakan perolehan yang digapai oleh pekerja, untuk menyelesaikan apa yang sudah diberikan tanggung jawab kepadanya, yang mana

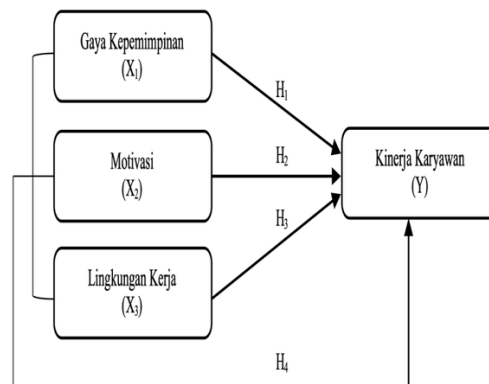
harus sesuai dengan harapan organisasi, performa kinerja harus berkaitan dengan harapan yang sudah diinginkan organisasi, berdasarkan dengan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Indriyani, 2016)

Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja sering diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Dessler (2017), kinerja karyawan adalah apa yang mereka capai berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Kinerja mengacu pada sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan. Robbins dan Coulter (2018) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok, yang berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Indriyani (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi—yaitu, kualitas dan kuantitas.

Oleh karena itu, kinerja karyawan menggambarkan keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang diukur dari kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut sesuai dengan standar organisasi.

1.3 Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka dalam penelitian.



Sumber : Kasmir (2016)

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

1.4 Hipotesis

Hipotesis yang ada didalam penelitian ini ialah

H1: gaya kepemimpinan memiliki dampak khusus terhadap kinerja karyawan pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?

H2: motivasi memiliki dampak khusus terhadap kinerja pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?

H3: lingkungan kerja memiliki dampak khusus terhadap kinerja pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?

H4: gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak secara menyeluruh kepada kinerja karyawan pada PT Etam Santitation Global Persada Kalimantan Timur?