

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Karyawan sangat penting bagi perusahaan dan merupakan salah satu sumber daya yang akan menentukan kemajuan suatu perusahaan. Selain itu, di samping perkembangan teknologi yang semakin maju, diharapkan seseorang untuk terus meningkatkan kapasitas mereka sesuai dengan kemampuan mereka. Oleh karena itu, perusahaan sebenarnya harus memiliki pilihan untuk menggunakan karyawan yang sangat berkualitas dan berkomitmen, yang dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Kinerja karyawan yang positif berdampak baik pada perusahaan itu sendiri. Dengan pelaksanaan pekerja yang positif, memberikan rasa percaya diri bagi perusahaan dalam menyelesaikan lompatan kemajuan perusahaan, baik bagi manager , maupun mengakui sisi perusahaan yang berbeda. Dalam sebuah organisasi, seorang pekerja harus memiliki kapasitas yang berbeda, dilihat dari bidang atau divisi yang melibatkan karyawan tersebut.

Karyawan (sumber daya manusia) merupakan aset penting dalam organisasi. Karena sebagai salah satu komponen dalam organisasi. Selanjutnya, dalam pembentukan SDM merupakan komponen yang paling strategik, kita harus memahami dan mengakui administrasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki kapasitas administrasi yang besar dan sah dari presentasi pekerja agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Agar pengelolaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, salah satu upaya yang dilakukan adalah memiliki cikal bakal yang baik dalam menjalankan satu sistem kepemimpinan yang dapat berperan dalam meningkatkan kualitas SDM, terutama kinerja karyawan.

Saat ini, masalah utama yang menjadi kendala dalam sebuah perusahaan adalah kesulitan memiliki kemampuan untuk membangun SDM yang dapat menjadi titik awal yang kuat untuk sebuah organisasi. Faktor kesulitan dalam memiliki SDM yang kuat juga karena tidak adanya jiwa inisiatif yang digerakkan oleh para pemimpin di setiap divisi terkait dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu dalam suatu pendirian, seorang pemimpin harus memainkan peran penting dan tanggung jawab penuh. dalam keselarasan organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan gagal atau berhasil dalam mencapai tujuannya, yang terletak pada tugas seorang pemimpin.

Motivasi kerja sangat penting bagi setiap organisasi, terutama keuntungan bagi perwakilan dan organisasi. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan bermanfaat. Selain itu, motivasi dalam organisasi untuk meningkatkan penciptaan dan mengurangi biaya melalui pengembangan lebih lanjut mentalitas dan perilaku pekerja. Dengan motivasi kerja, cenderung terlihat dampaknya terhadap pelaksanaan kinerja karyawan. Dimana pekerja akan bergerak berdasarkan keinginan untuk berprestasi dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi.

Majunya organisasi di era globalisasi yang tak terhindarkan membuat persaingan di dalam suatu organisasi menjadi semakin sengit. SDM memainkan peran penting dalam kontes bisnis saat ini.

Suatu organisasi dianggap penting dengan mempertimbangkan budaya organisasi yang kokoh dan sesuai dengan batasan-batasan tertentu yang terkait. Selama memiliki budaya yang kokoh, memiliki efek yang layak dan dapat dilakukan dengan baik oleh individu-individu dari organisasi. Budaya organisasi yang kokoh tidak akan menjamin berjalan efektif, sehingga harus ada perubahan di dalamnya.

Organisasi dengan budaya yang solid akan mempengaruhi cara berperilaku dan kelangsungan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik, sesuai dengan gaya hidup yang dianutnya dalam organisasi. Selain itu, penggunaan budaya dalam suatu organisasi juga akan membentuk kepribadian pekerjanya tanpa bantuan orang lain dalam menyelesaikan kewajiban dan mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan sering dipandang sebagai yang paling terlihat dan umumnya normal dari semua latihan kepegawaian. Supervisor mendukung pelatihan dengan alasan bahwa melalui pelatihan pekerja akan menjadi lebih berbakat, dan akibatnya lebih bermanfaat, meskipun keuntungan ini harus ditimbang terhadap waktu yang akan dihabiskan saat pelatihan sedang dipersiapkan. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan oleh organisasi dapat membangun kapasitas para karyawannya.

Melihat permasalahan di atas, para peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALFA SCORPI cabang Medan.

## **I.2 TINJAUAN PUSTAKA**

### **I.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku atau strategi yang disukai dan diterapkan secara teratur oleh seorang pemimpin (Alimudin, A., dan Sukoco, 2017). Jadi gaya kepemimpinan yang paling cocok adalah gaya yang dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan secara efektif menyesuaikan dengan segala keadaan.

Fahmi, (2012: 60), kepemimpinan adalah cara yang paling umum untuk mengkoordinasikan, mempengaruhi, dan mengarahkan orang lain untuk mengurus tugas sesuai perintah yang direncanakan.

## **I.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2016:141) Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan menjunjung tinggi perilaku manusia, sehingga mereka akan berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal.

Siagian (2012:138) Motivasi adalah daya dorong utama yang membuat seorang anggota dari organisasi mau mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga dan waktu untuk menyelesaikan berbagai latihan yang menjadi kewajiban mereka dan memenuhi komitmen mereka, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Ardana, I.K., dkk (2012: 193) Motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarah pada dukungan atau dorongan untuk bekerja atau semangat untuk bekerja.

## **I.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi seperti yang ditunjukkan oleh Stephen Robbins dalam Wibowo (2010, p.17), adalah suatu penegasan menyeluruh yang dimiliki oleh anggota organisasi, suatu tatanan kepentingan bersama.

Sesuai dengan Rivai dan Mulyadi (2012, p.374), budaya organisasi adalah struktur yang memandu perilaku sehari-hari dan membuat pilihan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

## **I.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Seperti yang ditunjukkan oleh Veithzal Rivai (2013:212) Pelatihan didefinisikan sebagai tindakan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Dessler (2010: 280) pelatihan adalah "metode yang terlibat dengan menunjukkan kepada pekerja baru atau yang sudah ada kemampuan penting yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu SDM dalam dunia pekerjaan. Karyawan baru atau yang sudah bekerja harus bersiap-siap mengingat permintaan pekerjaan yang dapat berubah karena perubahan lingkungan di tempat kerja, sistem, dll.

## **I.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

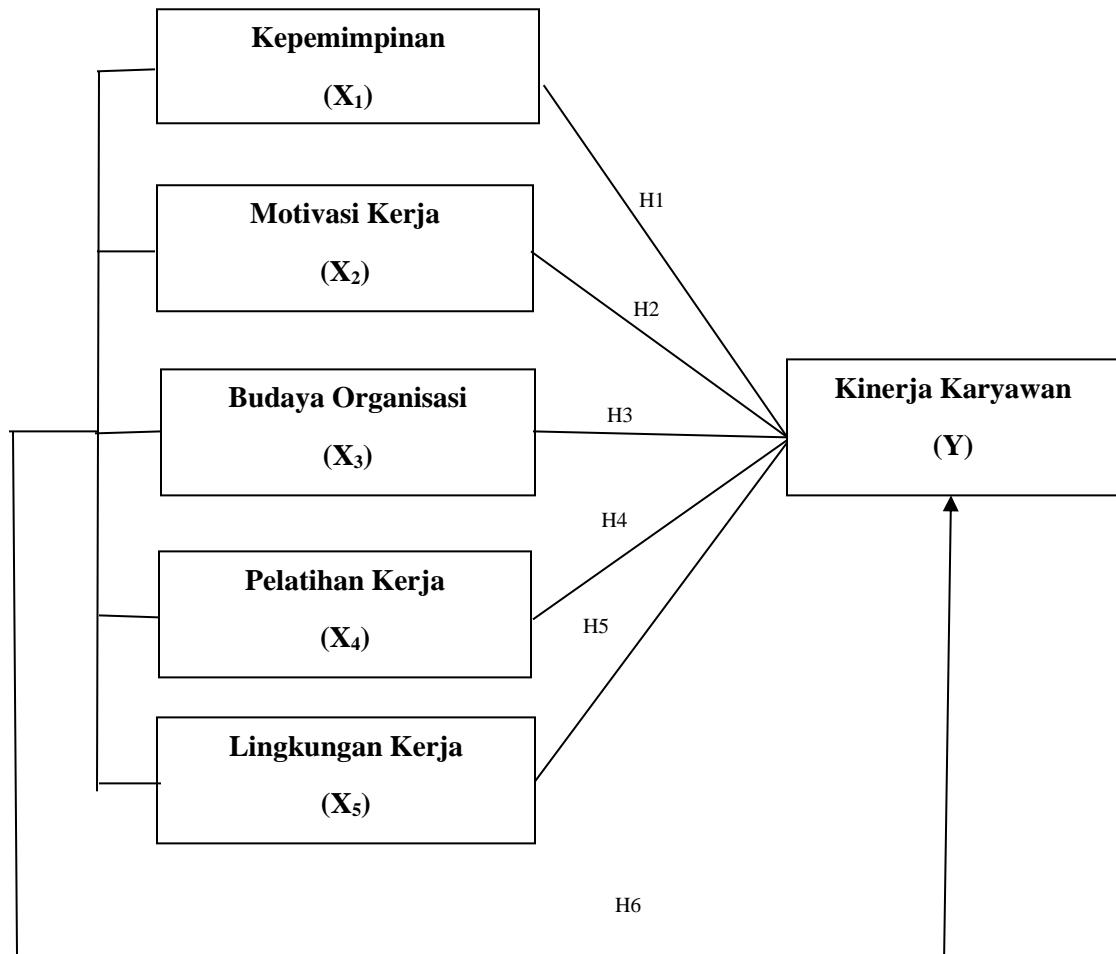
Pengertian lingkungan kerja juga diungkapkan oleh Taiwo (2010, p. 301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kesempatan, individu dan lainnya yang mempengaruhi cara orang bekerja.

Seperti yang ditunjukkan oleh Noah dan Steve (2012, p. 37), Lingkungan kerja adalah hubungan umum yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Semua yang ada di tempat kerja adalah lingkungan kerja. Karyawan berada di tempat kerja ketika pekerja menyelesaikan aktivitas pekerjaan, dan semua bentuk hubungan yang melibatkan karyawan termasuk dari lingkungan kerja.

## **I.2.6 Pengertian Kinerja Karyawan**

Sebagaimana ditunjukkan oleh Mangkunegara (2010), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Seperti yang ditunjukkan oleh Rivai (2010), Kinerja adalah cara berperilaku asli yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan perannya di organisasi

### I.3 Kerangka Konseptual



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

### I.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan analisis diatas maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpi

- H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpi
- H<sub>3</sub> : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa scorpi
- H<sub>4</sub> : Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpi
- H<sub>5</sub> : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpi
- H<sub>6</sub> : Kepemimpinan ,motivasi kerja,budaya organisasi,pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpi.