

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Khaeruman CHRA (2021) dalam bukunya yang berjudul *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumberdaya manusia* mengemukakan, dalam melakukan aktivitasnya perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia (SDM) karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berperan sangat penting serta menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Orang yang mengelola organisasi atau perusahaan akan mengolah berbagai sumberdaya yang ada untuk meraih tujuan organisasi yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Pemimpin mempunyai tugas penting khususnya dalam mengelola SDM, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi dalam produktivitas perusahaan/instansi. Dengan kata lain harus di sadari bahwa terdapat ketergantungan antara perusahaan dan karyawan. Peranan pemimpin dalam mempengaruhi keputusan terarah pada tujuan organisasi sangat menentukan arah kemajuan perusahaan terhadap cara atau gaya seorang pemimpin dalam mengelola perusahaannya sesuai arah yang ditentukan. Selain faktor gaya kepemimpinan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja , tujuan perusahaan membuat lingkungan kerjanya yaitu untuk meningkatkan yaitu untuk meningkatkan

kinerja dan semangat kerja agar berdampak lebih baik pada kinerja pegawai/karyawannya.

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari motivasi kerja untuk menciptakan kinerja pegawai/karyawan agar berjalan dengan efektif. Tanpa motivasi, seorang pegawai/karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Oleh karena itu, kinerja pegawai/karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja dari seorang karyawan.

Menurut Afandi (2018) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Kinerja menurut Kasmir (2016) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi. Gaya kepemimpinan Transformasional yang diterapkan

oleh pimpinan yang disertai dengan adanya motivasi berprestasi pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Purnomo dan Cholil, 2010).

Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual atau pertimbangan individual (Salain dan Pradiva Putra Putu, 2014).

Mengingat pentingnya tuntutan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan, motivasi kerja juga harus menjadi perhatian pengelola organisasi. Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi perusahaan, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja di organisasi atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Menurut Samsudin (2010) Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2011). Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang

agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Disamping itu untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja. Menurut Supardi (2012) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah kerja dan lain sebagainya. Jika disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman.

Saat ini PT Ramayana Lestari Sentosa Kupang terbagi kedalam tiga bagian penting yakni departemen fashion, departemen supermarket dan departemen konsinyasi. Dari ketiga bagian tersebut departemen yang ditangani langsung oleh pihak Ramayana adalah departemen fashion dan departemen supermarket sedangkan untuk departemen konsinyasi itu sendiri merupakan perusahaan luar yang bekerja sama yang bekerja sama dengan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang dimana untuk perekrutan karyawannya sendiri mengikuti aturan dari pihak PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kupang. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi toko yang bersih, penerangan yang memadai, hubungan antar karyawan yang harmonis,

kepemimpinan yang baik, dsb, akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan, sehingga karyawan akan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja. Nitisemito (2010) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif baik fisik maupun non fisik mampu mempengaruhi semangat serta motivasi kerja pegawai sehingga mereka mampu bekerja dengan optimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah ditempat kerja dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *ritile* seperti pakian, alat rumah tangga, alat tulis dan lain-lain. Berdasarkan pengamatan awal bahwa kepemimpinan yang ada di PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota kupang adalah Kepemimpinan Transformasional. Adapun fenomena yang ada di PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang terkait dengan kinerja karyawan seperti rendahnya tugas yang diberikan oleh karyawannya sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinannya tidak tersampaikan sebagaimana mestinya seperti masih ada beberapa karyawan yang datang telat, dengan kejadian tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan menjadi rendah.

Adapun hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edi Sugiono dan Rangga Mangara Pratista (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformatif, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rafa Topaz Utama .

Penelitian terdahulu yang membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Kadek Andika Pramana Putra dan Made Subudi (2015). Hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan Transformatif merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan PT BPR Pedungan.

Penelitian terdahulu lain yang dilakukan oleh Yoshi Tania (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Premier Management Consulting.

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kupang merupakan salah satu jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Selain menjual produk sandang seperti baju dan sepatu , PT

Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kupang juga memiliki supermarket atau pasar swalayan yang menjual kebutuhan pangan sehari – hari . Karyawan di PT Ramayana dituntut harus menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya jga dituntut untuk melakukan pencapaian target setiap bulannya.

Berikut ini laporan kinerja penjualan dari bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2020.

Tabel 1.1

Tabel 1. 1 Data Penjualan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang

| NO | BULAN | TARGET (Rp) | PENCAPAIAN (Rp) | Peresentase (%) |
|----|-----------|----------------|--------------------|--------------------|
| 1 | JANUARI | 8.019.157.930 | 7.391.604.739 | 92% |
| 2 | FEBRUARI | 5.524.410.835 | 5.710.732.973 | 103% |
| 3 | MARET | 6.284.575.290 | 5.049.843.591 | 80% |
| 4 | APRIL | 2.308.490.899 | 2.241.717.916 | 97% |
| 5 | MEI | 3.837.348.817 | 3.632.325.024 | 94% |
| 6 | JUNI | 2.520.868.208 | 3.122.828.112 | 123% |
| 7 | JULI | 3.665.565.453 | 4.875.091.015 | 132% |
| 8 | AGUSTUS | 4.667.594.544 | 5.308.323.748 | 113% |
| 9 | SEPTEMBER | 5.204.029.998 | 4.268.768.043 | 82% |
| 10 | OKTOBER | 5.117.641.363 | 4.646.367.671 | 90% |
| 11 | NOVEMBER | 4.558.607.726 | 4.754.167.415 | 104% |
| 12 | DESEMBER | 15.662.875.453 | 11.481.110.980 | 73% |

Sumber: Data penjualan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa

Tbk. Kota Kupang Priode 2020

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan bahwa tingkat penjualan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang mengalami fluktuasi. Dimana pada bulan januari pencapaiannya tidak sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan bulan february mengalami kenaikan sesuai target yang diberikan oleh perusahaan dan pada bulan maret sampai bulan mei pencapaiannya juga tidak sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan pada bulan juni hingga agustus pencapaian perusahaan melebihi target yang ditentukan, pada bulan september dan oktober mengalami penurunan. Pada bulan november mengalami kenaikan lagi dan pada bulan desember mengalami mengalami penurunan. Kondisi ini menunjukan kinerja karyawan dalam bekerja sangatlah rendah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengangkat judul penelitian “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk.Kota Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan judul diatas maka persoalan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk.Kota Kupang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk.Kota Kupang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ramayan Lestari Sentosa Tbk.Kota Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang.
2. Untuk Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang.
3. Untuk Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Secara Akademis, diharapkan hasil Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

b. Manfaat Praktis

Secara Praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan bagi PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Kota Kupang dalam memperhatikan Kinerja Karyawan.