

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Pengelolaan manajemen bisnis yang profesional dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat di perlukan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Di sisi lain faktor lingkungan kerja yang kondusif juga turut mendukung tingkat kualitas kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan .

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Dalam setiap organisasi, para pemimpin akan berusaha untuk memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya guna mendukung kinerjanya, oleh karena itu diperlukan kerjasama antar karyawan maupun atasan. Keberhasilan kerjasama dipengaruhi oleh yang berada di dalam organisasi baik yang digerakan dan yang menggerakan .

Tujuan akan terlaksana dengan baik dan dapat memberikan hasil kerja yang efektif diperlukan standarisasi yang baik mengenai kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal sesuai target yang sudah direncanakan sebelumnya .

Menurut (Utomo et al., 2019) lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan manajer dan rekan kerja mereka.

Menurut (Purnama et al., 2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Harianto et al., 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Melalui komunikasi, sikap dan perasaan seseorang atau kelompok yang dapat dipahami oleh pihak lain. Didalam sebuah organisasi suatu komunikasi adalah sebagai perlengkapan untuk menjalankan tugas dengan baik. tanpa komunikasi yang baik suatu organisasi belum tentu bisa menjalankan atau menggerakkan para pegawai yang ada didalam lingkungan organisasi tersebut.

Antara bawahan dan atasan juga membutuhkan suatu komunikasi yang erat didalam bekerja karna bawahan sangat memerlukan perhatian dari atasan untuk menjalankan tugas-tugas yang ada.

Menurut (Panuju & Narena, 2019) komunikasi organisasi ialah bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam suatu organisasi. Organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan fungsi masing-masing dalam

lingkungan itu sendiri. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan bermacam pesan organisasi di dalam kelompok yang formal maupun informal dari suatu organisasi. Dijelaskan pula bahwa komunikasi formal merupakan komunikasi yang disetujui oleh organisasi dan sifatnya berorientasi kepentingan dari organisasi itu sendiri.

Menurut (Anugroho Yogik, 2018) komunikasi merupakan informasi atau pesan kepada orang lain. Komunikasi yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan perusahaannya karena komunikasi merupakan cara untuk mengalirkan informasi dari berbagai macam posisi atau kedudukan masing masing sesuai dengan batas tanggung jawab dan wewenangnya.

Menurut (Ginting, 2019) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung maupun melalui media.

(Fajrin & Susilo, 2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tanggung jawab yang diberikam organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan mengukur prestasi kerja. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat

dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi menurut (Panigoro et al., 2016)

(Ginting, 2019) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu .

(Fachreza et al., 2018) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

(Siagian & Khair, 2018) Gaya kepemimpinan merupakan normal perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku yang lain atau bawahan. Seorang pemimpin merupakan orang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu.

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Panigoro et al., 2016)

(Fajrin & Susilo, 2018) Mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang

lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan .

Menurut (Fiaz et al., 2018) mengemukakan Gaya kepemimpinan adalah salah satu hasil terpenting yang berhubungan dengan sumber daya manusia, dan mungkin salah satu topik yang paling banyak dipelajari dalam manajemen dan psikologi industri, ini adalah karena kepemimpinan merupakan masalah inti tetapi terkadang kontroversial .

PT. Sejati Unggul Persada adalah salah satu dealer Suzuki yang terletak di Padang, dealer ini terletak di jl. Pondok no.139. Perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif yang memproduksi serta memasarkan motor, dan mobil. PT. Sejati Unggul Persada memiliki beberapa cabang diantaranya: Ulak Karang, By.pass, Lubuk Alung, Bukittinggi, Payakumbuh, dan Sungai Rumbai. Dengan dukungan pelayanan purna jual suku cadang serta perbaikan/pemeliharaan di seluruh indonesia dan terintegrasi dalam melayani para pelanggan Suzuki .

PT. Sejati Unggul Persada salah satu organisasi dan bisnis perdagangan alat transportasi yang tengah berkembang, tentunya menghadapi permasalahan permasalahan sebagaimana lazimnya organisasi yang berada di era globalisasi. Permasalahan yang dihadapi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi para stakeholders khususnya sumber daya manusia yang ada untuk menciptakan suatu kondisi dimana kemampuan sumber daya manusia yang fleksibel, adaptif dan kreatif dapat berjalan beriringan dengan sistem dan prosedur organisasi yang penuh dengan prinsip kehati-hatian dan menuntut tingkat kepatuhan yang tinggi

dikarenakan karakteristik usaha perdagangan alat transportasi yang bertumpu kepada kepercayaan konsumen.

Berdasarkan hasil yang saya dapatkan setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD bahwa penjualan motor yang masih belum mencapai target, dengan adanya data penurunan penjualan, hal ini menunjukkan penjualan motor masih dibawah target.

### **1.1 Tabel Penjualan PT. SEJATI UNGGUL PERSADA**

NO	Bulan	Target Penjualan	Barang Terjual
1.	Januari	225	192
2.	Februari	250	155
3.	Maret	265	73
4.	April	235	150

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa penjualan tidak pernah mencapai target. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, bahwa banyak faktor yang mempengaruhi diantara lain kepemimpinan dan kinerja karyawan, rendahnya kinerja kerja karyawan seperti kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dan menurunnya kinerja karyawan ini ditandai dengan pelayanan pelanggan yang kurang memuaskan karena karyawan dianggap kurang merespon permintaan dari pelanggan. Rendahnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya kualitas dan perhatian perusahaan kepada karyawan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang melanggar jam kerja, kehadiran

karyawan yang dari tahun ke tahun mengalami penurunan ini terjadi karena faktor dari lingkungan kerja tersebut.

Fenomena berikutnya adalah kurangnya komunikasi antar karyawan selain itu kurangnya koordinasi pimpinan dengan karyawan dalam komunikasi. Misalnya karyawan terlalu fokus dengan pekerjaannya sendiri sehingga kurang peduli dengan teman kerja serta kondisi lingkungan. Hal itu kurangnya komunikasi yang dimiliki oleh masing masing karyawan dengan sesama karyawan lainnya maupun terhadap organisasi lainnya .

Fenomena yang terakhir adalah adanya gangguan mekanisme ditempat kerja. Karena lingkungan kerja yang satu tempat dengan bengkel maka menimbulkan getaran oleh alat mekanis, dan getaran ini dapat mengganggu ketenangan karyawan yang lagi bekerja .

Sebagai perusahaan yang melayani pelanggan diharapkan memiliki pelayanan yang bagus dan memuaskan dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Oleh sebab itu kinerja karyawan juga berperan dalam mencapai tujuan dalam organisasi untuk mewujudkan itu perusahaan memberikan *punishment* seperti SP (Surat peringatan) .

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. SEJATI UNGGUL PERSADA"**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang masih mempengaruhi kualitas kinerja karyawan
2. Kurangnya komunikasi di dalam organisasi yang berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.
3. Kurangnya ketersediaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan yang belum optimal menerapkan kebijakan terhadap kinerja karyawan
5. Kepemimpinan belum mampu menerapkan kebijakan-kebijakan yang diterapkan pada karyawan, sehingga belum mampu untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan.
6. Kinerja karyawan yang belum optimal untuk mempengaruhi kegiatan perusahaan
7. Kurangnya motivasi perusahaan terhadap karyawan sehingga berdampak kepada kinerja kerja karyawan

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas tentang Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. SEJATI UNGGUL PERSADA

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan pada PT. Sejati Unggul Persada ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi Organisasi terhadap gaya kepemimpinan pada PT. Sejati Unggul Persada?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejati Unggul Persada?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejati Unggul Persada ?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejati Unggul Persada ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening ?
7. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh data-data yang nantinya dapat memberikan jawaban terhadap masalah-masalah yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan pada PT. Sejati Unggul Persada
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap gaya kepemimpinan pada PT. Sejati Unggul Persada
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Sejati Unggul Persada
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Sejati Unggul Persada
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Sejati Unggul Persada
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening pada PT. Sejati Unggul Persada
7. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening pada PT. Sejati Unggul Persada

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah :

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh

mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

## 2. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam instansi untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal kualitas sumber daya manusia, komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejati Unggul Persada

## 3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pengetahuan bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manus