

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tupperware merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor atau agen produk, Perusahaan tersebut adalah merupakan salah satu perusahaan multinasional yang memproduksi dan memasarkan produk-produk plastik berkualitas untuk keperluan rumah tangga. Tahun 1978 Tupperware mulai dikenal oleh segelintir masyarakat Indonesia, tetapi belum memiliki kantor perwakilan dan distributor resmi Tupperware, Tahun 1970 Tupperware Worldwide memilih Nafisah Emir untuk menjadi distributor pertama di Indonesia pada Tanggal 11 Juli 1991 ditetapkan sebagai tanggal berdirinya Tupperware di Indonesia sekaligus bergabung sebagai anggota APLI.

Perusahaan Tupperware terus berkembang di Indonesia merambah sampai ke berbagai provinsi termasuk Sumatra Barat, Di Sumatera Barat Tupperware mulai masuk pada tahun 1997. Adapun Distributor Tupperware yang ada di Sumatera Barat terdiri dari tiga distributor yaitu PT. Bumi Padang Gempita, PT. Bundo Bumi Lestari dan PT. Bumi Permata Perusahaan Tupperware menggunakan jaringan sosial sebagai strategi untuk mendistribusikan produk demi mempertahankan eksistensi dan pencapaian tujuan dari perusahaan.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di suatu hari akan mengalami perkembangan dan

kemajuan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu keberhasilan dari suatu individu atau karyawan dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu atau karyawan ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja didalam perusahaan **Riyana (2016)**. Pada kenyataannya prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan, Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan yang rendah. Akibat prestasi kerja karyawan yang rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya.

Prestasi kerja menurun ini ditemui pada PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang. Perusahaan Tupperware merupakan nama merek yang terkenal dari peralatan rumah tangga yang terbuat dari plastik termasuk didalamnya wadah penyajian dan beberapa peralatan dapur yang diperkenalkan untuk khalayak umum. Tupperware telah banyak dikenal dalam lingkungan masyarakat perkotaan salah satunya di Kota Padang. Dalam usaha marketing Tupperware ini membutuhkan mekanisme yang dapat melibatkan banyak orang dengan tujuan untuk memperluas jaringan bisnis. Semakin luas jaringan yang mereka bentuk maka akan semakin menambah keuntungan bagi marketing mereka. Sistem jaringan bisnis dalam Tupperware sangat mengandalkan adanya hubungan sosial antara masyarakat konsumsi dalam komunitas Tupperware.

Persaingan dalam perusahaan dapat menjadi dorongan bagi perusahaan untuk lebih berusaha dan meningkatkan kembali perusahaan tersebut. Tetapi jika perusahaan tidak mampu untuk mengendalikan perusahaannya dalam

menyelesaikan masalah yang ada pada perusahaan maka bisa dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami kekalahan didalam dunia persaingan karna tidak adanya usaha dalam pemberian prestasi kerja dalam perusahaan tersebut.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah Motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan faktor pendorong untuk menentukan keberhasilan dalam bekerja dan untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan. Besar kecilnya pengaruh tersebut tergantung pada intensitasnya *blogspot (2018)* . Salah satu faktor yang motivasi berprestasi adalah partisipasi pegawai terhadap lingkungan tempat bekerja. Terwujudnya motivasi berprestasi pada karyawan tentunya perlu dukungan dari perusahaan terutama dari atasan, Atasan mempunyai tugas yaitu membimbing karyawan dalam perusahaan berbeda-beda tentunya dalam memberi dukungan kepada karyawan juga berbeda-beda.

Hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan khususnya pada karyawan PT. Bundo Bumi Lestari dengan arah yang positif berarti semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya Prestasi Kerja ini Juga dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari dua kata, gaya dan kepemimpinan Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, gerak gerik yang bagus, dan kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran **Nurlia (2017)**.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara ataaau pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap berkomunikasi dan

berintegritas untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan. Hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa senang atau tidak senang bekerja diperusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai atau mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja.

Lingkungan kerja (*work environment*) akan difokuskan pada karyawan kantor perusahaan dan lingkungan. Menurut **Hadi (2019)** Lingkungan kerja (*work environment*) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)* penerangan yang memadai dan sebagainya. Pentingnya lingkungan kerja pada dasarnya menuntut kesadaran penuh bagi perusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut telah mengambil manfaat dari lingkungan kerja agar bertanggung jawab terhadap dampak yang akan ditimbulkan oleh perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (1991: 183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Unsur-unsur lingkungan kerja menurut Kartono (1995: 161) adalah tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut

Nitisemito (1991: 192) adalah suasana kerja yang menyenangkan tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja tingkat sumber saran dalam kelompok kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Hal ini dibuktikan oleh Trisno & Suwarti (2004) yang melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Dari uraian di atas dapat diajukan hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar **Dwi Agung Nugroho Arianto (2016)**.

Sebagai seorang karyawan lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting untuk mendukung produktivitas kerja. Hal ini juga seharusnya disadari oleh para pemberi kerja bahwa kenaikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan yang kondusif. PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) berkomitmen untuk mendukung dan membantu memberikan peluang penghasilan bagi para wanita Indonesia untuk turut berpartisipasi dalam perekonomian keluarga atau bahkan memaksimalkan potensi yang dimiliki sarana untuk mengaktualisasikan diri dan menjadi panutan bagi keluarga atau orang-orang disekelilingnya semua ini dimulai ketika mereka memiliki rasa percaya diri.

Tanggung jawab lingkungan di PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) tidak hanya untuk memberikan penghasilan bagi para wanita-wanita yang bekerja didalam perusahaan tersebut tetapi juga memberikan beberapa misi untuk mendidik mencerahkan dan memberdayakan para wanita Indonesia dalam bekerja.

Fenomena yang dialami oleh PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) terhadap prestasi kerja berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) di Padang terdapat beberapa kategori prestasi kerja yang berbeda, penulis menemukan indikasi bahwa terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut, Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kategori Prestasi Kerja Karyawan

Rentang Nilai	Prestasi	Keterangan
98 - 100	P1	Sangat Setuju
90 - 98	P2	Setuju
80 - 90	P3	Cukup Setuju
70 - 80	P4	Tidak Setuju
>70	P5	Sangat Tidak Setuju

Sumber : PT. Bundo Bumi Lestari

Berdasarkan Table 1.1 tentang kategori prestasi kerja karyawan dapat dilihat bahwa *range* nilai kurang dari 70 berada di kategori P5 (Prestasi ke- 5) yang berarti kurang sekali, sedangkan nilai 98 s/d 100 berada dikategori P1 (Prestasi ke - 1) yang diartikan sebagai kategori prestasi istimewa.

Tabel 1.2
Laporan Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Bundo Bumi Lestari

Tahun	Nilai Prestasi	P1	P2	P3	P4	P5	Total
2017	Jumlah Karyawan	14	6	15	8	9	52
	Persentase	26%	10%	30%	16%	18%	100%
	Nilai Prestasi	P1	P2	P3	P4	P5	Total
2018	Jumlah Karyawan	11	11	12	10	8	52
	Persentase	20%	20%	24%	20%	16%	100%
	Nilai Prestasi	P1	P2	P3	P4	P5	Total
2019	Jumlah Karyawan	13	9	15	8	7	52
	Persentase	24%	16%	30%	16%	14%	100%

Sumber : Data Sekunder PT. Bundo Bumi Lestari

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan PT. Bundo Bumi Lestari menunjukkan cenderung terjadi penurunan dalam 3 tahun terakhir artinya hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada penurunan indeks nilai prestasi kerja karyawan untuk kategori sangat setuju. Dalam 2 tahun terakhir pada tahun 2018 ada 11 orang karyawan yang mampu mencapai kriteria sangat setuju, sedangkan pada tahun 2019 hanya ada 13 orang yang mencapai kriteria sangat setuju sedangkan pada kriteria kurang sekali dan kurang mengalami kenaikan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan terdapat beberapa permasalahan mengenai prestasi kerja karyawan, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Suryani (2017)** mengatakan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh yang diberikan variabel motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan ada juga yang mengatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja lingkungan kerja, dan kinerja karyawan Universitas Batanghari Jambi dalam kriteria baik, Kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh **Sugiatni (2016)** Hasil penelitian bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerjater hadap Disiplin kerja karyawan, pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan, pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada terbuktisecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima terbukti. Selanjutnya Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Furkan (2019)** Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dimediasi oleh motivasi berprestasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dimediasi oleh motivasi berprestasi.

Selanjutnya menurut penelitian terdahulu **Dr. Muhamad Saleh, M.Pd (2019)** Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah

dorongan seseorang untuk bekerja misalnya gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Seperti diketahui dalam jurnal yang telah diteliti oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya, Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. (Hasibuan, 2007, hal.95) Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. **Rivai (2009, hal.825).**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang masih menunjukkan hasil yang belum konsisten terhadap pengaruh motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja (*work environment*) sebagai tanggung jawab perusahaan, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja (*work environment*) pada PT. Tupperware Padang.

Oleh sebab itu menarik untuk menganalisis motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan dalam mempublikasikan lingkungan kerja (*work environment*). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas

maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PT. BUNDO BUMI LESTARI PADANG**”.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Rendahnya motivasi atau arahan yang diberikan membuat karyawan tidak dapat memberikan hasil yang baik.
2. Gaya kepemimpinan di perusahaan membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam mencapai prestasi kerja yang diinginkan.
3. Kurangnya teguran dari pimpinan saat mengetahui banyak yang melakukan alpha.
4. Informasi pimpinan kepada bawahan masih kurang dirasakan oleh karyawan.
5. Motivasi kerja masih rendah yang diberikan pimpinan kepada karyawan lalai dalam sebuah pekerjaan.
6. Kinerja karyawan belum optimal.
7. Rencana produksi tidak (belum) tercapai atau turun.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka, agar penelitian ini terfokuskan maka penulis memberikan batasan terhadap variabel independen dan variabel dependen yang akan dibahas dalam penelitian ini. Variabel independen dan variabel dependen yang penulis batasi terkait dengan “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan

Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang”.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang ?
3. Lingkungan kerja mampu memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang ?
4. Lingkungan Kerja mampu memperkuat pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang ?
5. Lingkungan kerja mampu memperkuat gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang.

2. Untuk membuktikan pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang.
3. Untuk membuktikan lingkungan kerja mampu memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang.
4. Untuk membuktikan mampukah lingkungan kerja memperkuat pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang.
5. Untuk membuktikan mampukah lingkungan kerja memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Bagi Peneliti

Berguna untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Untuk mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa suatu permasalahan serta menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan atau sebagai aplikasi ilmu secara empiris, sehingga dapat menambah wawasan peneliti khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga pihak perusahaan dapat mengetahui apa saja yang bisa dilakukan untuk meningkatkan prestasi dari karyawannya. Perusahaan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Serta sebagai pedoman membuat kebijakan terkait Sumberdaya Manusia (karyawan). Menjadi bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan bagi lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bundo Bumi Lestari (Tupperware) Padang bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang tertarik untuk mengkaji permasalahan tentang produktivitas karyawan.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya agar memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai salah satu referensi dan penelitian selanjutnya hendaknya memanfaatkan variabel bebas lebih dari satu sehingga dapat diketahui variabel yang dominan.