

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam semua kegiatan organisasi dan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan untuk menerapkan mekanisme kerja yang efisien dan efektif, karena pemimpin dan karyawan adalah subjek dari semua kegiatan perusahaan. Masalah bakat adalah titik fokus dan fondasi untuk kelangsungan hidup perusahaan di era globalisasi. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam seluruh aktivitas perusahaan. Hal ini berkaitan dengan keterampilan yang dibutuhkan seseorang yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang membuat keputusan yang cerdas, berani, dan yang terpenting otoriter dan dapat mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan memiliki arti penting bagi perusahaan dan karyawan karena merupakan sumber peningkatan kinerja dan sebenarnya diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sesama rekan kerja. Gaya kepemimpinan yang masih kurang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpinnya kurang bersosialisasi dengan karyawan di kantor dan adanya kesenjangan sosial antar karyawan.

Ada banyak cara untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia, diantaranya melalui kinerja karyawan dari apa yang telah dikerjakan. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi dari banyak hal melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin suatu perusahaan yang merupakan proses pemberian perintah dan mengarahkan setiap karyawan dalam bekerja dan bagaimana cara seorang pemimpin dalam menghadapi sebuah permasalahan yang ada didalam perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan adalah cara agar perusahaan tetap kompetitif. Modal perusahaan adalah kinerja karyawannya, dan gaya kepemimpinan perusahaan merupakan faktor pendorong dan pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam sebuah perusahaan gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam

keberhasilannya. Gaya kepemimpinan yang baik ini mempengaruhi karyawan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah kondisi kerja untuk memberikan karyawan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan lebih rentan terhadap penyakit, konsentrasi yang buruk, stres maka dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung sistem kerja yang efektif dan efisien.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu perusahaan, motivasi dapat dibangkitkan dengan suatu dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Apabila karyawan disuatu perusahaan memiliki motivasi yang tinggi maka akan dipastikan kinerjanya bagus dan potensial.

Upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di PT. Tangerang Gas Industri ini belum optimal dikarenakan beberapa kendala-kendala yang dihadapi seperti keterlambatan jam masuk kerja dan keterlambatan jam masuk kerja setelah jam istirahat berakhir, kurang tegasnya pemimpin kepada karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat, sehingga banyaknya karyawan yang melanggar beberapa peraturan yang sudah dibuat. Dan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan pemberian balas jasa secara tidak sengaja diberikan agar karyawan timbul rasa semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga kinerja meningkat.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya kinerja yang baik yang dimiliki karyawannya, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

PT. Tangerang Gas Industri adalah perusahaan swasta nasional. Perusahaan swasta ini bergerak dibidang *Pre-commissioning, Gas Service, Trading, dan Supplier Industri*.

Berikut ini merupakan data karyawan tetap PT. Tangerang Gas Industri yang akan diteliti :

Tabel 1. Data Karyawan dan Kegiatan Karyawan PT. Tangerang Gas Industri pada tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jenis Proyek Produksi	Target	Realisasi
2019	34 orang	Purging dan Hydrotest	100%	90%
2020	34 orang	Purging dan Hydrotest	100%	75%
2021	36 orang	Purging dan Pheumatic Test	100%	80%
2022	36 orang	Hydrotest, Purging, Leak Test, Cleaning Pigging, dan Pheumatic Test	100%	78%
Total	36 karyawan			Rata – rata 80,75%

Sumber : HRD PT. Tangerang Gas Industri, 2023

Berdasarkan data tabel 1. dapat dilihat persentase kenaikan dan penurunan, dan dijelaskan bahwa terjadi Realisasi pada tahun 2019-2022 di PT Tagerang Gas industri ini. Pada tahun 2019 realisasi nya menempati posisi tertinggi yaitu sebesar 90%, lalu mengalami penurunan pada 2020 disebabkan munculnya pandemi Covid-19 yang mempengaruhi realisasi pada seluruh perusahaan di Indonesia salah satunya pada PT. Tangerang Gas Industri ini sebesar 15%, lalu pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 5%, dan pada 2022 perusahaan ini mengalami penurunan kembali sebesar 8% setelah mengalami kenaikan di 2021 sebesar 8%.

Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan yang mempekerjakan karyawan. Pada kinerja PT. Tangerang Gas Industri belum memenuhi target kinerja yang baik sesuai standar perusahaan. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu dengan memperhatikan cara pemimpin memotivasi para karyawannya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila perusahaan dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang cocok dan dapat menciptakan suasana kerja yang

kondusif bagi karyawan. Kinerja juga dapat tercapai secara maksimal apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Pada PT.Tangerang Gas Industri”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan kurang bersosialisasi terhadap karyawan
2. Kinerja karyawan pada PT. Tangerang Gas Industri belum optimal
3. Kurangnya motivasi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan
4. Di lingkungan kerja yang dikatakan nyaman tetapi masih belum bisa menciptakan kinerja karyawan yang maksimal agar efektif dan efisien.
5. Menyangkut kondisi keterampilan team *commissioning*, beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih butuh pengawasan lebih.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan (ξ_1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) PT. Tangerang Gas Industri?
2. Apakah lingkungan kerja (ξ_2) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) PT. Tangerang Gas Industri?
3. Apakah gaya kepemimpinan (ξ_1) berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja (η_1) PT. Tangerang Gas Industri?
4. Apakah lingkungan kerja (ξ_2) berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan (η_1) PT. Tangerang Gas Industri?
5. Apakah motivasi kerja (η_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) PT. Tangerang Gas Industri?

D. Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan (ξ_1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) pada karyawan PT. Tangerang Gas Industri
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (ξ_2) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) pada karyawan PT. Tangerang Gas Industri
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan (ξ_1) berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja (η_1) pada karyawan PT. Tangerang Gas Industri
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (ξ_2) berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja (η_1) pada karyawan PT. Tangerang Gas Industri
5. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja (η_1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (η_2) pada karyawan PT. Tangerang Gas Industri

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat, sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja

2. Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada di lapangan, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh di perkuliahan.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia

F. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, penelitian dilakukan di PT. Tangerang Gas Industri yang beralamat di JL. Pemda Tigaraksa No.27, Sukamulya, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten Kode Pos 15710. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening PT. Tangerang Gas Industri.

G. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah penelusuran pembaca dalam tulisan ini, maka penulis akan memaparkan secara sistematis ke dalam bab dan uraikan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup sesuai dengan judul penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. KAJIAN LITERATUR

Bab ini menguraikan tentang kajian literatur, penelitian terdahulu, penelitian relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode apa yang digunakan oleh peneliti yang terkait perolehan data, dan alat analisisnya serta populasi dan pengambilan sampel penelitian sesuai dengan judul penelitian.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN