

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di zaman globalisasi ini banyak perusahaan mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus terus meningkatkan sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan tersebut dan dituntut untuk terus mengembangkan diri secara produktif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah berkembang menjadi fungsi strategis yang penting dalam organisasi modern. Menurut Hasibuan (2014:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan terkelola dengan baik merupakan asset penting yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Persaingan yang semakin ketat di dunia kerja mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas mereka. Hal ini bertujuan agar mereka dapat menghasilkan produk atau jasa yang tidak hanya berkualitas tinggi, tetapi juga bermanfaat bagi masyarakat secara luas. Diperlukannya individu-individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai, tetapi juga semangat kerja yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap kualitas.

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan,

daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan mamadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017:3). Manajemen sumber daya manusia bukan hanya sekadar serangkaian tugas administratif, tetapi juga merupakan landasan strategis bagi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Dengan pendekatan yang terencana terhadap pengelolaan manusia, organisasi dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan berkelanjutan.

Kinerja pegawai adalah hasil dari upaya yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Siagian (2003:3) mengatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peran yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (DIPO) adalah dealer resmi kendaraan bermotor merek Mitsubishi baik kendaraan penumpang maupun niaga produksi dari *Mitsubishi Motors Corporation* dan *Mitsubishi Fuso Truck & Bus Corporation* dengan jaringan dealer di beberapa wilayah Indonesia. PT.

Dipo Internasional Pahala otomotif merupakan bengkel resmi Mitsubitshi, perusahaan ini bergerak dibidang otomotif dengan beberapa dirisi bisnis, yaitu: Sales (Penjualan), Service (Perbaikan dan perawatan kendaraan), dan Separe Part (Penyediaan dan penjualan suku cadang). Berdasarkan hasil observasi awal penelitian pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi diperoleh data jumlah seluruh karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif
Cabang Jambi Tahun 2019 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan (%)
2019	96	-
2020	96	0
2021	103	7,29
2022	112	8,74
2023	125	11,61

Sumber : PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi, 2024

Berdasarkan tabel keterangan diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi meningkat. Pada tahun 2019 sebanyak 96 orang. Pada tahun 2020 sebanyak 96 orang . Pada tahun 2021 sebanyak 103 orang dan mengalami peningkatan sebesar 7,29%. Pada tahun 2022 sebanyak 112 orang meningkat sebesar 8,74%. Dan pada tahun 2023 sebanyak 125 orang meningkat sebesar 11,61%.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran Handoko (2019:294). Sebagai penggerak utama di dalam organisasi, pemimpin tidak

hanya bertanggung jawab terhadap arah strategis dan visi perusahaan, tetapi juga memainkan peran penting dalam memotivasi, menginspirasi, dan membimbing anggota menuju pencapaian tujuan bersama. Dengan gaya kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang jelas, seorang pemimpin mampu membentuk budaya kerja yang positif, mendorong kolaborasi tim, serta memperkuat komitmen dan ketertiban karyawan dalam mencapai keunggulan kinerja dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, pemilihan, pengembangan, dan dukungan terhadap pemimpin yang berkualitas dan berintegritas menjadi salah satu faktor kunci dalam memastikan kelangsungan dan pertumbuhan organisasi di tengah persaingan yang semakin kompleks.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal Hasibuan (2016:170). Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya memotivasi karyawan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk pencapaian tujuan bersama. Dalam organisasi suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan keterangan data pada tabel 1.1 yang didapat penulis melalui survey awal pendahuluan sementara terhadap 10 karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi mengenai gaya kepemimpinan.

Menurut Mahmud (2011:159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian deskriptif minimal 10% untuk ukuran sampel besar dan 20% apabila ukuran sampel kecil. Adapun hasil survey awal untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan pada perusahaan maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Tentang Gaya Kepemimpinan pada PT. Dipo Internasional Pahala otomotif Cabang Jambi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
Gaya Kepemimpinan Otoriter				
1.	Pemimpin memiliki wewenang mutlak dalam pengambilan keputusan.	8	2	10
2.	Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan	8	2	10
3.	Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberi saran	0	10	10
Gaya Kepemimpinan Demokratis				
4.	Pimpinan melimpahkan wewenang kepada bawahan	0	10	10
5.	Pengambilan keputusan dibuat oleh bawahan	1	9	10
6.	Bawahan memiliki kesempatan menyampaikan saran dan pendapat	9	1	10
Gaya Kepemimpinan Partisipatif				
7.	Pemimpin tidak memiliki wewenang mutlak	4	6	10
8.	Pengambilan keputusan ditentukan oleh pimpinan dan bawahan	8	2	10
9.	Bawahan memiliki kebebasan untuk menyampaikan saran dan pendapat	10	0	10
Jumlah		48	42	90

Sumber : data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang memiliki jawaban ya sebanyak 48 suara. Kemudian sisanya sebesar 42 suara menjawab tidak . Pada

hasil survey awal bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi cukup tinggi

Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk berkembang, berinovasi, dan bekerja dengan optimal. Pengelolaan individu atau kelompok pekerja melibatkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Komunikasi yang terbuka, pengelolaan konflik yang efektif, serta pembangunan budaya organisasi yang kuat menjadi faktor kunci dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif dan memotivasi. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari (Siagian, 2014:56)

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Terlebih lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik, dapat menuntun tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencana sistem kerja yang efisien. Adapun sarana dan prasarana yang terdapat pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Sarana dan Prasarana Kerja Pada PT. Dipo Internasional
Pahala Otomotif Cabang Jambi Tahun 2023

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Yang Dibutuhkan	Ketersediaan	Kondisi Barang	
				Baik	Rusak
1.	Meja	80	80	75	5
2.	Kursi	100	100	89	11
3.	Lemari	68	65	63	2
4.	Computer	60	57	57	-
5.	Printer	35	31	30	1
6.	Proyektor	3	2	2	-
7.	Laptop	15	15	14	1
8.	Filling Cabinet	40	37	34	3
9.	Telepon	20	20	20	-
10.	AC	35	34	33	1
11.	Ruang Rapat	1	1	1	-
12.	Gudang Penyimpanan	4	4	4	-
13.	Tempat Ibadah	2	2	2	-
14.	Toilet	6	6	6	-
15.	Tempat Parkir	3	3	3	-

Sumber : PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi, 2024

Berdasarkan data pada table 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa kondisi sarana dan prasarana pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi masih ada beberapa unit yang rusak dan tidak berfungsi dengan baik. Dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan aktivitas karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi dalam bekerja.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang tercapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2010:94). Jika kinerja karyawan kurang baik maka dampaknya terhadap pencapaian target dan realisasi yang telah ditetapkan akan sulit untuk dicapai oleh

karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi. Berikut adalah perkembangan target dan realisasi produktivitas kerja pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi tahun 2019 sampai tahun 2023 :

Tabel 1.4
Target dan Realisasi Produktivitas Kerja Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi Tahun 2019 – 2023

Tahun	Target Penjualan (unit)	Realisasi (unit)	Pencapaian Target (%)
2019	2.800	1.579	56,39
2020	3.500	1.983	56,65
2021	3.500	2.459	70,25
2022	3.500	2.875	82,14
2023	4.500	3.943	87,62
Rata – rata			70,61

Sumber : PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas maka diketahui produktivitas karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi dalam kurun waktu 2019 – 2023 masih belum ada yang mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya. Dimana pencapaian target terendah pada tahun 2019 sebanyak 56,39% dan pencapaian tertinggi pada tahun 2023 sebanyak 87,62% dengan rata – rata selama lim tahun terakhir sebanyak 70,61%.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian masalah dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi berfluktuasi dan cenderung meningkat. Tetapi tidak diiringi dengan peningkatan kinerja kerja.
2. Gaya kepemimpinan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi cenderung optimal
3. Lingkungan kerja pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi Relatif masih ada sarana dan prasarana yang dalam kondisi rusak seperti meja, kursi, lemari, printer, laptop, filling cabinet, dan AC.
4. Realisasi pencapaian target penjualan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi selama 5 tahun terakhir belum ada yang mencapai target penjualan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi ?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka pengelolaan SDM yang lebih baik.
2. Sebagai bahan masukan bagi peneliti – peneliti selanjutnya dan sebagai bahan perbandingan di masa yang akan datang terutama yang berkaitan

dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

