

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. sehingga kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Menurut Hasibuan (2002) dalam Eko Prasetyo, dkk (2016:01) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya melalui motivasi kerja.

Menurut Harvey (1996) dalam Eko Prasetyo, dkk (2016:02) menyatakan bahwa motivasi adalah komoditi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Selain itu, motivasi sendiri bisa diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut termotivasi untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, karena manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda, sehingga motivasi yang muncul pun berbeda-beda. Beberapa cara yang biasanya digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap karyawannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan,

penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dari materi (Slamet, 2011:40).

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Apabila sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumber daya manusia ini dapat membantu perusahaan mencapai target yang diinginkan.

Namun di sisi lain motivasi dalam perusahaan juga diperlukan seorang pemimpin yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga karyawan dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola organisasi maupun karyawannya, karena pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Amirullah, 2015:26).

Dalam menghindari faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, seperti menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, dll maka gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins dalam Tika (2016:06) budaya organisasi merupakan sekumpulan, sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi juga faktor penting dalam sebuah organisasi, dengan budaya organisasi sekelompok

karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah (Umi, dkk 2015:02).

Lingkungan kerja juga diperlukan, dengan lingkungan yang nyaman dan kondusif karyawan bisa bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan. Menurut Nitisemito (1991) dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya.

Pada penelitian ini, subjek penelitian yang akan diteliti adalah kantor swasta Reckitt Benckiser atau RB adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi produk-produk kesehatan, kebersihan dan juga produk rumah tangga. Saat ini RB menduduki peringkat pertama dan kedua sebagai perusahaan terbesar untuk kategori FMCG dengan 19 merek terkenalnya termasuk yang dijual *Over The Counter (OTC)*.

Produk-produknya yang dikenal masyarakat luas antara lain Mucinex, Strepsils, Durex, Nurofen, serta di kategori kesehatan seperti Lysol, Dettol, Clearasil, Veet, HarpicBang, Mortein, dan Finish dan sebagainya. Perusahaan ini juga beroperasi di 60 negara dan berkantor pusat di Inggris, Singapura, Dubai, dan Amsterdam. Telah menjual produknya di lebih dari 200 negara di dunia.

Perusahaan yang memperoleh peringkat Top 25 di bursa efek London ini pun menjalankan kiprahnya di tanah air sejak tahun 2003. Sementara karyawannya sekitar 38.000 lebih orang dari seluruh penjuru dunia. Banyak upaya

yang telah dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti karyawan diikutkan seminar seminar tentang bagaimana memasarkan produk yang benar dan sesuai target yang ditetapkan tetapi perusahaan masih memiliki masalah-masalah yang dihadapi.

Seluruh karyawan tersebut harus bekerja dengan target yang sudah ditetapkan setiap bulan dan setiap tahun, Dengan adanya target yang ditentukan, dan apabila karyawan tidak dapat memenuhi target yang di tentukan maka dampak terburuknya akan terjadi pengurangan SDM setiap tahunnya, sehingga semakin banyak pekerjaan yang dilakukan tapi semakin sedikit SDM yang bekerja.

Setiap tahun akan ada kenaikan gaji sesuai yang sudah ditetapkan pemerintah tapi dengan kenaikan gaji juga berimbas dengan pengurangan SDM. Fakta ini menunjukkan bahwa perusahaan mengalami masalah pengurangan SDM yang disebabkan karena kinerja karyawan yang menurun setiap tahun disebabkan tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan.

Disisi lain ukuran kinerja yang digunakan adalah jumlah output yang dihasilkan tenaga kerja, tingginya output yang dihasilkan belum tentu menunjukkan kinerja karyawan yang lebih baik dikarenakan semakin tinggi pengeluaran belum tentu juga pendapatan semakin tinggi.

Banyak karyawan yang tidak bisa mencapai target karena kurangnya ketrampilan dan menyalahgunakan tugas dengan seenaknya bekerja, seperti sering izin tidak masuk bekerja, kurangnya motivasi bekerja, tertekan dengan budaya organisasi yang ditetapkan yaitu harus mencapai target yang telah ditentukan. Hal

tersebut memperlihatkan berdampak pada output perusahaan dan pemasaran terganggu yang akhirnya bermuara pada menurunnya kinerja SDM.

Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan menurun maka berdampak pada tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan transaksional juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transaksional dengan memberikan pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan maka karyawan akan lebih bersemangat kerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan adanya budaya organisasi yaitu cara mengontrol para karyawan dalam mengambil keputusan, menafsirkan dan mengatur lingkungan organisasi, apa yang mereka buat dengan informasi dan bagaimana mereka berperilaku. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja, jika dengan lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan nyaman dalam menjalankan tugasnya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reckitt Benckiser di Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reckitt Benckiser di Surabaya?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reckitt Benckiser di Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reckitt Benckiser di Surabaya?
5. Apakah motivasi kerja, gaya Kepemimpinan Transaksional, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Reckitt Benckiser di Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reckitt Benckiser di Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reckitt Benckiser di Surabaya?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reckitt Benckiser di Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reckitt Benckiser di Surabaya?
5. Apakah motivasi kerja, gaya Kepemimpinan Transaksional, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Reckitt Benckiser di Surabaya?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis, pembaca, peneliti, dan pihak lain yang berkepentingan adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan gambaran evaluasi serta untuk mengetahui faktor yang paling dominan bagi perusahaan dalam membangun kinerja karyawan

### **2. Bagi Peneliti**

Penelitian ini begitu bermanfaat dalam mengaplikasikan teori-teori MSDM yang sudah didapat ketika kuliah, sehingga dengan penelitian ini peneliti dapat mengerti dan paham mengenai dunia SDM terutama mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Reckitt Benckiser

### **3. Bagi Universitas 17 Agustus Surabaya**

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan koleksi penelitian di perpustakaan Universitas 17 Agustus Surabaya sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan dan referensi untuk mahasiswa dan mahasiswi yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.