

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya perusahaan menuju tercapainya tujuan yang di sepakati terlebih dulu atau sebelumnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak akan mampu menghadapi problem yang ada di dalam ruang lingkup perusahaan, dan tidak akan mampu menghadapi persaingan di luar lingkup perusahaan. Karena didalam berjalannya suatu perusahaan akan mengalami berbagai permasalahan (problem). Hal yang sering timbul di dalam permasalahan di dalam ruang lingkup perusahaan adalah masalah peningkatan karier.

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (I Komang A. Dkk : 2012). Karier merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kemampuan dibidangnya. Hal yang sering timbul di luar lingkup perusahaan adalah persaingan, untuk itu diperlukan pengelolaan bisnis yang dapat menunjang operasional perusahaan dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada dan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya melalui peningkatan kompetensi dan peran dari fungsi sumber daya manusia yang merupakan jiwa (soul) dari perusahaan. Oleh karena itu untuk dapat mempengaruhi para pengikutnya diperlukan suatu gaya kepemimpinan tertentu, dimana gaya kepemimpinan yang di miliki seorang pemimpin sangatlah berbeda-beda dari individu satu dan individu yang lainnya. Ketidaktepatan individu ”pemimpin” dalam memilih gaya kepemimpinan yang diterapkannya, dapat menimbulkan efek langsung bagi penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, gaya

kepemimpinan yang tepat akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk itu dalam suatu perusahaan diperlukan pemimpin yang dapat membawa perubahan positif terhadap kinerja bawahannya.

Ada beberapa model kepemimpinan yang dapat kita terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Cahyono (2014) dalam jurnal I Kadek Andika Pramana Putra dan Made Subudi (2015 : 3150), Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Model kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, karena model kepemimpinan akan efektif jika di sesuaikan dengan tingkat kematangan anak buah. Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, ia akan mentransfer beberapa nilai positif, semangat maju kedepan dan terlibat langsung termasuk dalam hal membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan. Pada sisi lain, pegawai akan membentuk suatu persepsi subjektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin di sampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinan. Sehubungan dengan permasalahan yang di teliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja atau kondisi kerja baik itu fisik maupun non fisik, yang merupakan suatu kondisi, situasi, keadaan kerja atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Khomsarial Romli : 2014). Hal ini juga menyangkut lingkungan organisasi kerja seperti pengelompokan kerja, wewenang dan tanggung jawab, dan sebagai fasilitas yang menunjang kelancaran kinerja karyawan. Untuk menunjang kinerja

karyawan maka lingkungan kerja sangat di perlukan karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan pekerjaan. Khususnya lingkungan kerja fisik, menurut (sedarmayanti, 2009 : 26) dalam jurnal Ari Cahyo Suminar (2015 : 7) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, kejenuhan kerja dan kerugian perusahaan juga dapat di cegah dengan adanya lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Seperti halnya perusahaan PT. Selaras Sukses Sejahtera yang bergerak dalam bidang jasa valet “parkir” . Parkir valet adalah kegiatan untuk memarkirkan kendaraan oleh petugas valet, sehingga tidak perlu lagi untuk pemilik kendaraan mencari tempat parkir yang luang tetapi sudah dilakukan oleh petugas valet parkir. Untuk itu pemilik/pengemudi kendaraan turun dari mobil di depan lobi pusat perbelanjaan, supermarket, hotel, restoran, kantor dan menyerahkan mobil kepada petugas yang kemudian memarkirkan kendaraan. Pada saat selesai aktivitas di gedung yang bersangkutan pemilik tinggal menyerahkan kupon tanda terima mobil kepada petugas yang kemudian mengambil kendaraannya. Penelitian ini dilakukan di salah satu pusat perbelanjaan di Surabaya tepatnya di Tunjungan Plaza Surabaya. Dengan adanya valet mobil bisa diparkir berdekatan dengan ruang bebas antar kendaraan yang lebih kecil serta tidak perlu menyediakan ruang untuk gang kendaraan, sehingga bisa meningkatkan efisiensi lahan parkir.

Dewasa ini kinerja karyawan merupakan salah satu topik yang menarik dan dianggap penting karena kinerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya suatu perusahaan secara keseluruhan. Menurut Prawirosentono (1999 : 2) dalam buku Darmadi (2018 : 213), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Disamping itu, kinerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam jurnal Rini Suntari, Rasto (2018 : 88), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pekerja,

sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan berupa timbulnya motivasi terhadap karyawan sehingga dapat mencapai suatu tujuan dari organisasi. Berdasarkan uraian tersebut gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja dapat memberikan aura positif, dorongan semangat kerja dan pengondisian kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja karyawan, yang didukung pula dengan kondisi lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selaras Sukses Sejahtera Di Surabaya”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SELARAS SUKSES SEJAHTERA Di Surabaya ?
- 2) Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SELARAS SUKSES SEJAHTERA Di Surabaya ?
- 3) Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SELARAS SUKSES SEJAHTERA Di Surabaya ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Sukses Sejahtera di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Sukses Sejahtera di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Sukses Sejahtera di Surabaya.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan  
Diharapkan penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai masukan tambahan informasi bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan agar lebih maksimal, terutama dengan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik.
2. Manfaat bagi akademis  
Diharapkan bisa untuk menambah koleksi referensi yang di gunakan sebagai tambahan keustakaan di bidang manajemen sumber daya manusia. Khususnya untuk gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja
3. Manfaat bagi peneliti
  - 1) Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT. Selaras Sukses Sejahtera di Surabaya.
  - 2) Penulis mempunyai kesempatan baik dalam menganalisis dan menyimpulkan masalah yang berhubungan dengan penelitian dengan bekal teori yang diperoleh selama kuliah, dengan melihat dilapangan

yang sesungguhnya dapat meningkatkan kemampuan pemahaman penulis yang bermaksud untuk memutuskan dalam hal selanjutnya.