

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini perkembangan zaman dan majunya teknologi tidak perlu diragukan lagi. Begitupun dengan perusahaan, semakin berkembangnya zaman, perusahaan akan mencari kinerja yang bagus yang dimiliki oleh sumber daya manusia di luar sana. Sehingga perusahaan dan karyawan akan saling menguntungkan. Perusahaan menginginkan tujuan dari perusahaannya terwujud yaitu mengenai hasil produksi yang meningkat, sedangkan karyawan mengharapkan kebutuhan fisiologisnya terpenuhi. Oleh karena itu, sangatlah penting peran sumber daya manusia.

Industri manufaktur sangat banyak pada saat ini. Sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu supaya bisa berkompetisi dengan industri-industri pesaing. Oleh karena itu, perusahaan sangatlah membutuhkan sumber daya manusia. Peran serta dan partisipasi sumber daya manusia dalam memainkan berbagai fungsi dan kemampuan tentu akan secara langsung mempengaruhi kinerja dari perusahaan (Tannady, 2017:28). Sumber daya manusia berperan sebagai perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Purwanti & Mardiana, 2019:40). Oleh sebab itu, hendaklah dalam mengelola sumber daya manusia harus tepat agar tujuan perusahaan bisa berhasil.

Sumber daya manusia merupakan aktifitas yang dikerjakan oleh insan sebagai penggerak agar perusahaannya yang bertujuan untuk menghasilkan produk. Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan manusia yang mempunyai wawasan, pengalaman serta keahlian. Sudah menjadi hal yang penting sumber daya manusia bagi suatu perusahaan karena, untuk mengetahui berjaya atau tidaknya perusahaan dapat diamati dari bagaimana perusahaan memimpin sumber daya manusianya. Sumber daya manusia tidak bisa digantikan karena seberapapun berkembangnya zaman akan selalu membutuhkan manusia didalamnya. Jadi, perusahaan harus memperhatikan dengan baik karyawannya agar manusia dalam hal ini karyawan bisa menjalankan aktifitasnya dengan baik. Karena sumber daya manusia adalah aktivitas yang dikerjakan oleh manusia untuk mencapai tujuannya.

Manusia merupakan penggerak suatu proses pekerjaan yang dilakukan didalam perusahaan. Manusia itu unik karena mereka memiliki karakter dan pola pikir yang berbeda. Tetapi manusia bisa memiliki kekompakan apabila memiliki tujuan yang sama. Dalam perusahaan penting bagi pemimpin memberitahu apa tujuan yang akan dicapai perusahaan. Dengan memiliki kesamaan tujuan, pengelolaan sumber daya manusia ini bisa berjalan tanpa kendala. Kegiatan ini membuktikan bahwa sumber daya manusia adalah kunci yang patut selalu di perhatikan dalam setiap bidang. Karena berhasilnya suatu perusahaan dapat dinilai dari bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya.

Sumber daya manusia dipengaruhi oleh kinerja. Kinerja merupakan pencapaian yang diraih bagi seorang individu yang berhasil mengerjakan tugasnya berimbang dengan tanggung jawab yang dibagikan kepada masing-masing (Malthis dan Jackson dalam Gardjito *et al*, 2014:3). Karyawan yang memiliki kinerja dengan baik pasti bisa membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaannya. Karyawan yang kinerjanya kurang justru bisa menghambat perusahaan mewujudkan tujuannya. Nugroho Adi *et al*, (2016:194) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan kadang mengalami penurunan dan kadang mengalami peningkatan. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana kinerja setiap karyawannya, karena kinerja akan mempengaruhi hasil produk yang didapat oleh perusahaan. Kinerja seorang karyawan mengalami peningkatan juga diperlukan supaya dalam menghasilkan produk bisa berjalan dengan baik. Apabila hal tersebut dapat terjadi maka akan berdampak pada pengembangan kinerja seorang karyawan pada perusahaan. Ada hal lain yang menyebabkan kinerja karyawan turun yaitu, keadaan mesin yang tidak selalu bagus, jumlah karyawan yang bekerja jika banyak karyawan yang absen justru akan menghambat dalam mencapai target pekerjaan dan karyawan yang terlalu banyak bicara saat bekerja akan membuat pekerjaan menjadi lambat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepemimpinan. Dalam suatu perusahaan, jika karyawan ingin melakukan pekerjaan dengan baik maka diperlukan seorang pemimpin yang bisa

memberikan arahan dalam pencapaian tujuan. Karena kepemimpinan merupakan kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya organisasi, dalam menciptakan proses kinerja kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial (Nuralita and Nugraha 2018:97). Tohardi berpendapat dalam Sutrisno (2020:214) Kepemimpinan yaitu proses dari mempengaruhi aktifitas individu disuatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan hal yang penting karena pemimpin yang selalu memberikan arahan dan juga masukan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan bukan pekerjaan yang mudah, karena pemimpin harus memimpin karyawan dengan pikiran yang berbeda-beda. Harus menjadikan pikiran yang berbeda-beda itu menjadi satu, agar para karyawan memiliki tujuan yang sama dengan tujuan perusahaan. Seorang pemimpin juga harus memiliki sifat yang baik yang lebih dari pada karyawannya. Oleh karena itu pemimpin hendaklah menjadi contoh karyawannya. Seorang pemimpin memiliki tugas tidak hanya memberikan arahan kepada karyawannya, akan lebih baik jika pemimpin tersebut ikut serta dalam mengawasi pekerjaan karyawannya. Agar bisa lebih mengetahui bagaimana hasil kinerja setiap karyawan di perusahaan.

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Pada awalnya, seseorang memiliki motivasi sebab tumbuh rasa perlu untuk memenuhi kebutuhan. Jika kebutuhannya sudah tercapai maka motivasi akan berkurang. Lalu pemikiran akan motivasi berkembang dan perlu mencapai tujuan. Bagi seorang pekerja memiliki motivasi untuk bisa

mewujudkan tujuan individu, sebaiknya seorang pekerja perlu kinerjanya mengalami peningkatan. Setiap manusia harus memiliki motivasi yang tersimpan di dalam dirinya agar hal tersebut bisa memacu meraih apa yang diinginkannya. Menurut Robbins dalam Tannady (2017:188) motivasi yaitu berhubungan dengan segala usaha supaya tercapainya tujuan organisasi. Supaya tercapainya tujuan organisasi bahwa peran manusia didalamnya sangat penting. Motivasi akan menentukan perilaku bagaimana seseorang bekerja, karena perilaku adalah cerminan sederhana dari sebuah motivasi (Sutrisno, 2020:109). Oleh karena itu, manajer yang baik harus mengerti perilaku karyawan dalam organisasi yang dipimpinnya dan bisa memberikan pengaruh kepada karyawannya untuk selalu konsisten dengan target kerja perusahaan. Menurut Malthis dalam (Gardjito *et al*, 2014:3) berpendapat bahwa penting mendalami motivasi bagi kinerja, karena anggapan bahwa kompensasi serta sumber daya lainnya akan saling mempengaruhi motivasi. Karenanya memotivasi sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perlu dipahami dengan baik bahwa, motivasi baik dalam diri masing-masing individu atau lingkungan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Lingkungan kerja adalah bagian dari salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mardiana dalam Sudaryo *et al*, (2018:47) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana karyawan memenuhi pekerjaan sehari-hari dan bisa memberikan rasa aman sehingga karyawan dapat secara optimal melakukan pekerjaan. Mukhsin *et al*,

(2021:11) menyatakan bahwa lingkungan kerja akan mengikat hubungan kerja lingkungan dengan manusia di dalamnya. Lingkungan kerja hendaklah, lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa betah di ruangan dan menjadi semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Fasilitas di lingkungan kerja haruslah memadai supaya menciptakan hasil yang berimbang dengan harapan perusahaan. Apabila lingkungan kerjanya kurang bagus, maka akan mempersulit karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika hal itu terjadi dan membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya mereka pasti akan membuang-buang waktu dalam melakukan pekerjaannya. Sebab itu, perusahaan harus memerhatikan karyawan di dalam lingkungan kerja supaya terlihat baik dan kondusif. Karena semakin kebutuhannya terpenuhi maka semakin besar pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga bisa membuat karyawan merasa nyaman dan membuat kinerja karyawan di perusahaan semakin meningkat.

Sama seperti penelitian sebelumnya, menurut penelitian Khotimah *et al*, (2017:7), variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Purnasari & Utama (2020:87), kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Gardjito *et al*, (2014:6), variabel motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan yang ingin hasil produksinya terus mengalami peningkatan maka perusahaan perlu memahami dengan benar pentingnya kinerja. Hasil kinerja karyawan yang meningkat tentu akan menguntungkan perusahaan. Setiap target yang diinginkan perusahaan bisa tercapai. Karyawan harus bisa bertanggung jawab dalam mengurus tugas secara efektif dan efisien, begitu juga dengan PT. Ricky Gunze. PT. Ricky Gunze merupakan perusahaan manufaktur yang menghasilkan produk kaos kaki dengan merek Converse, Rebook dan Astec. Perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 2012. PT. Ricky Gunze memiliki dua bagian yang sama-sama memproduksi kaos kaki. Bagian pertama ada TPR dan bagian kedua Gunze, bedanya hanya dalam hal pengiriman. TPR hanya mengirim hasil produksinya ke dalam negeri sedangkan Gunze mengekspor hasil produksinya. Tetapi pada dasarnya, semua pengerjaannya sama saja, TPR memiliki 55 karyawan dan Gunze memiliki 52 karyawan yang jika ditotalkan berjumlah 107 karyawan sebagai populasi dalam penelitian ini. Data dalam penelitian ini diambil merupakan data tahun 2021, pada saat itu wabah virus corona masih berada di Indonesia. Sehingga membuat hasil produksi pada perusahaan banyak yang belum memenuhi target perusahaan. Kinerja karyawan PT. Ricky Gunze dapat diukur melalui hasil produksi dan penilaian kinerja yang sudah dilakukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja

karyawan PT. Ricky Gunze bagian TPR dan Gunze dapat dilihat pada tabel 1 dan 2.

Tabel 1
Skala Penilaian Kinerja

No.	Skala Penilaian Kinerja	Kategori
1	90 – 100	Sangat Baik
2	70 – 89	Baik
3	50 – 69	Kurang
4	Kurang dari 50	Sangat Kurang

Sumber : Ass Spv HRD PT. Ricky Gunze

Tabel 2
Rata-Rata Penilaian Kinerja Tahun 2021

No.	Tahun	Rata- Rata
1	2019	77,86
2	2020	76,36
3	2021	77,08

Sumber : Ass Spv HRD PT. Ricky Gunze

Berdasarkan tabel 2 rata-rata penilaian kinerja karyawan berada di kategori baik. Pada tahun 2020 rata-rata penilaian turun sebesar 1,5 menjadi 76,36. Pada tahun 2021 terjadi peningkatan sebesar 0,72 menjadi 77,08 walaupun meningkat tetapi lebih tinggi rata-rata penilaian kerja pada tahun 2019.

Tabel 3
Total Output Knitting Januari – Desember 2021

Bulan	Total/Dz	Total Mc	Target Perbulan/Dz
Januari	9.947	46	13.800
Februari	12.420	47	12.408
Maret	18.205	63	18.900
April	21.293	70	21.000
Mei	19.547	65	19.500
Juni	18.944	63	18.900
Juli	15.696	72	21.600

Bulan	Total/Dz	Total Mc	Target Perbulan/Dz
Agustus	21.300	79	23.700
September	23.264	79	23.700
Oktober	22.163	78	23.400
November	24.396	78	23.400
Desember	19.539	75	22.500

Sumber : Ass Spv HRD PT. Ricky Gunze

Berdasarkan tabel 3, bulan Januari, Maret, Juli, Agustus, September, Oktober dan Desember thasil yang telah dihasilkan belum berimbang dengan sasaran yang telah di tetapkan perusahaan. Pada bulan Januari terdapat selisih sebesar 3.857, di bulan Maret terdapat selisih sebesar 695, bulan Juli selisih sebesar 5.904, bulan Agustus, September dan Oktober selisih pada hasil target pada masing-masing bulan tersebut sebesar 2.400, 436, dan 1.237. Dan terakhir pada bulan Desember terdapat selisih sebesar 2.961. Pada bulan tersebut selisih yang terjadi antara target per bulan dengan hasil yang didapatkan mengalami naik, turun dan naik lagi. Hal itu dikarenakan mesin yang digunakan kurang lancar, terdapat benang yang tidak ada, kondisi sperpat dan instruksi yang diberikan pimpinan kepada karyawan kurang jelas sehingga membuat karyawan yang diberikan tugas mengalami kebingungan.

Tabel 4
Total Output Rosso Januari – Desember 2021

Bulan	Total/Dz	Jumlah TK	Target/ Orang/ Hari	Target Perbulan/Dz
Januari	10.154	7	150	26.250
Februari	12.510	7	150	26.250
Maret	19.104	7	150	26.250
April	21.148	7	150	26.250
Mei	19.267	7	150	26.250

Bulan	Total/Dz	Jumlah TK	Target/ Orang/ Hari	Target Perbulan/Dz
Juni	19.221	7	150	26.250
Juli	16.310	7	150	26.250
Agustus	21.140	7	150	26.250
September	22.987	7	150	26.250
Oktober	23.310	7	150	26.250
November	24.167	7	150	26.250
Desember	19.543	7	150	26.250

Sumber : Ass Spv HRD PT. Ricky Gunze

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil produksi bagian rosso dari Januari – Desember 2021 semuanya belum memperoleh sasaran yang ditentukan oleh perusahaan. Selisih antara sasaran perbulan dengan yang dihasilkan pun mengalami turun, naik, turun dan naik. Hal itu semua disebabkan karena masa pandemi Covid-19 sehingga membuat turunnya orderan.

Tabel 5
Total Output Turning Januari – Desember 2021

Bulan	Total/Dz	Jumlah TK	Target/ Orang/ Hari	Target Perbulan/Dz
Januari	10.325	7	130	22.750
Februari	12.146	7	130	22.750
Maret	19.254	7	130	22.750
April	20.985	7	130	22.750
Mei	19.124	7	130	22.750
Juni	19.113	7	130	22.750
Juli	16.457	7	130	22.750
Agustus	21.254	7	130	22.750
September	21.523	7	130	22.750
Oktober	23.057	7	130	22.750
November	25.140	7	130	22.750
Desember	19.527	7	130	22.750

Sumber : Ass Spv HRD PT. Ricky Gunze

Berdasarkan tabel 5 bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus, September dan Desember sasaran produksi belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selisih pada bulan Januari – Desember kecuali pada bulan Oktober dan November mengalami naik dan turun. Hal itu semua terjadi karena pandemi Covid-19 sehingga membuat turunnya orderan.

Tabel 6
Total Output Setting Januari – Desember 2021

Bulan	Total/Dz	Jumlah TK	Target yang dihasilkan oleh mesin/Dz
Januari	10.234	6	12.500
Februari	11.856	6	12.500
Maret	19.147	6	12.500
April	21.241	6	12.500
Mei	19.254	6	12.500
Juni	19.025	6	12.500
Juli	17.125	6	12.500
Agustus	22.324	6	12.500
September	21.157	6	12.500
Oktober	22.579	6	12.500
November	24.987	6	12.500
Desember	19.356	6	12.500

Sumber : *Ass Spv HRD PT. Ricky Gunze*

Berdasarkan tabel 6 terdapat dua bulan Januari serta Februari masih belum mencapai target. Pada bulan Januari selisih target dengan total yang dihasilkan yaitu sebesar 2.266 di bulan Februari mengalami penurunan selisih sebesar 1.622. Hal ini terjadi karena mesin yang kurang lancar.

Tabel 7
Total Output Selecting Januari – Desember 2021

Bulan	Total/Dz	Jumlah TK	Target/ Orang/ Hari	Target Perbulan/Dz
Januari	9.985	10	100	25.000
Februari	11.587	10	100	25.000
Maret	19.254	10	100	25.000
April	22.135	10	100	25.000
Mei	19.158	10	100	25.000
Juni	20.167	10	100	25.000
Juli	17.243	10	100	25.000
Agustus	23.145	10	100	25.000
September	22.347	10	100	25.000
Oktober	21.467	10	100	25.000
November	23.547	10	100	25.000
Desember	19.514	10	100	25.000

Sumber : Ass Spv HRD PT. Ricky Gunze

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil produksi dari Januari – Desember 2021 semuanya belum memperoleh sasaran yang ditentukan oleh perusahaan. Selisih antara sasaran dengan total yang dihasilkan yaitu mengalami turun dan naik yang signifikan. Pandemi Covid-19 menjadi penyebab semua ini sehingga membuat turunnya orderan.

Tabel 8
Total Output Packing Januari – Desember 2021

Bulan	Total/Dz	Jumlah TK	Target yang dihasilkan oleh mesin/Dz
Januari	10.216	11	12.500
Februari	11.247	11	12.500
Maret	19.143	11	12.500
April	21.347	11	12.500
Mei	19.124	11	12.500
Juni	19.232	11	12.500
Juli	16.234	11	12.500
Agustus	22.319	11	12.500
September	23.107	11	12.500

Bulan	Total/Dz	Jumlah TK	Target yang dihasilkan oleh mesin/Dz
Oktober	22.105	11	12.500
November	23.641	11	12.500
Desember	19.348	11	12.500

Sumber : *Ass Spv HRD PT. Ricky Gunze*

Berdasarkan tabel 8 pada bulan Januari dan Februari masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu selisih pada bulan Januari yaitu 2.284 dan Februari mengalami penurunan sebesar 1.131. Pandemi Covid-19 menjadi penyebab semua ini sehingga membuat turunnya orderan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat penting diamati manajer perusahaan supaya karyawan selama bekerja merasa aman dan nyaman. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT. Ricky Gunze maka, dilakukan wawancara kepada 10 orang karyawan PT. Ricky Gunze pada tanggal 23 April 2022. Kesimpulan dari hasil wawancara tersebut yaitu beberapa karyawan setuju bahwa suhu dan kelembaban udara kurang cukup, udara yang ada di tempat kerja mereka juga kurang cukup. AC yang masih belum ada perbaikan sampai sekarang, dan saat cuaca panas di siang hari akan terasa sangat panas ditambah dengan kondisi AC yang sering mati dapat mengganggu pekerjaan. Mengenai suara bising di tempat kerja, para karyawan setuju bahwa suara bising biasanya di dapat dari mesin saat bekerja tetapi mereka tidak ada masalah terhadapnya karena merasa sudah terbiasa dan ditambah mereka yang bekerja dekat dengan mesin sering menggunakan *airplug*.

Faktor kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan, dapat dilihat dari hasil wawancara juga karyawan menyatakan bahwa masih ada barang yang *reject* walaupun mereka sudah teliti barang *reject* akan selalu ada. Sarana pendukung mengenai kondisi lingkungan kerjanya. Karena lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Mengenai kondisi karyawan penulis melakukan wawancara, dan hasil yang didapat karyawan mengeluhkan mengenai perbaikan AC yang sangat lama, dan toilet yang bau. Mengenai fasilitas yang ada pada PT. Ricky Gunze dapat dilihat pada tabel 9. Berdasarkan tabel 9 masih ada yang perlu perbaikan dan perlu isi pengisian ulang. Kepemimpinan juga berperan pada sarana pendukung terutama pada bagian ketentraman karyawan seperti gaji, jaminan sosial, dan keamanan kerja. Dengan begitu agar karyawan tetap bekerja di perusahaan, tugas pemimpin harus memberikan gaji yang layak, jaminan sosial serta keamanan kerja sebagai tanda balas jasa atas tenaga kerja karyawan yang sudah diberikan kepada perusahaan. Faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor motivasi dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan mendorong diri mereka agar terarah untuk menggapai tujuan mereka.

Tabel 9
Data Saran Gunze PT. Ricky Gunze

No.	Bagian	Data Sarana										Jumlah
		APAR	Kotak P3K	Alarm	Lampu Emergency	Lampu Serangga	Sick Room	Smoke Detector	AC	Komputer	Toilet	
1	Knitting	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	×	✓	18
2	Selecting	✓	✓	✓	✓	-	×	✓	×	×	×	6
3	Setting	✓	×	✓	✓	×	×	×	×	×	✓	7
4	Packing	✓	✓	-	✓	✓	×	✓	×	×	×	8
5	Gudang	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	×	×	×	16
6	Kantor	×	✓	×	×	×	×	×	✓	✓	✓	16
7	Compressor	-	×	×	✓	×	×	-	✓	✓	✓	3
8	Maintenance	-	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	2
9	Lobby	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	1

Sumber : Ass Spv HRD PT. Ricky Gunze

Ket :

✓ : Baik

×

: Tidak ada

-

: Perlu perbaikan

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menyimpulkan judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ricky Gunze”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan yang berkaitan dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja karyawan masih kurang dari target yang diharapkan perusahaan
2. Masih ada barang yang *reject*. Barang *reject* yaitu barang yang kualitasnya tidak sesuai dengan standar perusahaan.
3. Pimpinan tidak selalu mengawasi saat bekerja
4. Karyawan merasa kemampuan kerjanya masih kurang baik
5. Kondisi AC yang tidak terawat
6. Suara bising yang terkadang mengganggu pekerjaan
7. Beberapa karyawan masih kurang dalam hal tanggung jawab seperti tidak menaruh kembali peralatan yang telah dipakai, kebersihan dan hasil kerja yang dilaporkannya.
8. Karyawan yang masih kurang dalam kejujuran seperti memberikan data dengan benar, kurang jujur jika ada barang yang *reject*.
9. Faktor lain diluar variabel yaitu beberapa karyawan kurang dalam hal disiplin kerja
10. Karyawan juga kurang dalam hal kegiatan dan kerajinan kerja

11. Dan terakhir karyawan kurang dalam hal kemampuan menangkap perintah dan melaksanakan instruksi dan hukuman.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dimanfaatkan supaya penelitian dilaksanakan secara terarah dan fokus pada pokok pembahasannya sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Penulis akan meneliti mengenai kinerja karyawan. Alasan mengapa penulis melakukan penelitian di PT. Ricky Gunze karena penulis banyak mendapatkan narasumber disana sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan sumber informasi. Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya sikap disiplin, motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan karyawan, perlakuan perusahaan terhadap karyawan, perkembangan teknologi, delegasi tugas, komunikasi dan adanya rantai komando yang jelas (Ibnu 2021).

Sesuai dengan identifikasi masalah, masalah yang terdapat pada PT. Ricky Gunze yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sehingga penulis memilih variabel bebas yang akan di teliti yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ricky Gunze.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, sehingga rumusan masalah dalam penelitian diantaranya :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ricky Gunze?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ricky Gunze?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ricky Gunze?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ricky Gunze.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4. Untuk memahami dan menerima gambaran yang mendalam serta membagikan bukti mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, kegunaan penelitian yang diinginkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini bisa menambah informasi dan menambah wawasan tentang kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Dapat meningkatkan ilmu pengetahuan serta bisa memecahkan masalah mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa membagikan informasi berharga pada perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia supaya kinerja perusahaan terutama pada PT. Ricky Gunze, terus meningkat dan juga yang berkaitan langsung dengan yang mempengaruhinya seperti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

G. Sistematika Penulisan

Supaya skripsi ini tersusun dengan baik serta memudahkan penulisan, maka penulis menyusun sistematika penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini adalah bagian dari pendahuluan yang meliputi : latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menjelaskan teori yang terkait pada judul penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja, serta didalamnya terdapat penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bagian ini penulis menguraikan metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis, variabel dan pengukurannya, operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan mengenai objek yang diteliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran mengenai hasil penelitian.