

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada saat ini persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Untuk dapat bertahan dalam persaingan ini tentu tidak mudah, perusahaan harus bisa memberikan pelayanan yang baik untuk para pelanggannya. Dalam memberikan pelayanan yang baik perusahaan tentu harus memastikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada serta mampu memaksimalkan kinerja secara optimal. Penggunaan strategi yang baik dalam menjalankan bisnis dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Keberhasilan yang dicapai perusahaan tersebut dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan merupakan salah satu elemen yang penting di dalam suatu perusahaan, karena kinerja yang dihasilkan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut. Jika kinerja yang dihasilkan karyawan rendah maka

akan menjadi suatu hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>1</sup>

Kinerja Karyawan menurut Amstron dan Baron dalam buku Irham Fahmi, (Manajemen Kinerja Teori dan Apikasi), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih lanjut, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.<sup>2</sup>

PT Dirgaputra Ekapratama merupakan salah satu anak cabang dari PT Indoprima Gemilang Surabaya, dimana PT Dirgaputra Ekapratama bertindak sebagai distributor tunggal dari produk – produk yang dihasilkan oleh PT Indoprima Gemilang. PT Dirgaputra Ekapratama semakin berkembang dengan

---

<sup>1</sup>Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City”, “Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)”, “Universitas Brawijaya Malang”, 2018, hlm. 56

<sup>2</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Apikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 2

menghadirkan sistem modern retail atau lebih dikenal dengan Planet Ban bersama PT Surganya Motor Indonesia.

Di tahun 2001 PT. Dirgaputra Ekapratama meluaskan jaringannya dengan membuka cabang di kota Palembang. Pertama kali beralamat di jalan R Soekamto dan kemudian pindah ke alamat Pergudangan Sukarame di Alang – alang lebar. Hingga saat ini, PT Dirgaputra Ekapratama telah mempunyai 20 cabang yang tersebar di seluruh bagian Indonesia.

Perkembangan perusahaan di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu perusahaan pun semakin ketat. Hal tersebut tidak terlepas kaitanya dengan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam persaingan tersebut. Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan kualitas sumber daya manusia yang menentukan kualitas masa depan perusahaan tersebut. Tinggi dan menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini mengangkat kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai faktor penting sehingga dapat diketahui pentingnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini

kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan motivasi kerja sebagai variabel intervening dimana motivasi kerja secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dengan kepemimpinan yang diterapkan serta lingkungan kerja yang mendukung dan memadai dapat mendorong motivasi kerja karyawan, dimana motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan menjadi aktif untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga kualitas kinerja karyawan dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Dalam hal ini semakin bagus kepemimpinan suatu perusahaan, dengan didukung motivasi yang baik serta lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja karyawan juga ikut meningkat sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Kepemimpinan menurut Muhammad Ryaas Rasyid adalah seseorang yang terus menerus membuktikan bahwa ia mampu mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan,

mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.<sup>3</sup>

Di setiap organisasi butuh pemimpin dan pemimpin yang dipilih artinya adalah yang terbaik di organisasi tersebut. Salah satu tugas besar pemimpin adalah mewujudkan visi dan misi organisasi. Dalam konteks ini untuk memudahkan mewujudkan organisasi tersebut maka pemimpin harus bisa menyamakan visi dan misi yang dimilikinya dengan visi dan misi organisasi tersebut. Karna secara fakta pemimpin bekerja untuk organisasi tersebut dia bukan lagi bekerja untuk dirinya sendiri. Maka sukses organisasi akan mampu menyukkseskan ia sebagai pemimpin di organisasi tersebut.<sup>4</sup>

Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Gitosudarmo menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja

---

<sup>3</sup>Muhammad Ryaas Rasyid, *Makna Pemerintahan Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Yarsif Watampone, 1997), Cet. Ke-3 hlm. 75

<sup>4</sup>Ibid, hlm. 79

yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktifitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja.<sup>5</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhan, “Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)”, “Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)”, “Universitas Brawijaya, Malang”, Vol. 14 No. 2, September 2014, hlm. 3

<sup>6</sup> Stephen P Robbins dan Timoty A. judge, *Pengaruh Organisasi Organizational Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 230

Sehubungan dengan fenomena yang ada di era globalisasi yang semakin pesat ini, kinerja karyawan di PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang harus ditingkatkan untuk dapat bertahan dalam persaingan. Hal tersebut tidak terlepas kaitanya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dengan memberikan kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi yang benar untuk memaksimalkan kualitas kinerja secara optimal. Hal ini disebabkan karena tinggi dan menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini mengangkat kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor penting sehingga dapat diketahui pentingnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya research gap dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Research Gap**  
**Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

	Peneliti	Hasil
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Dewi Lina (2014) <sup>7</sup>	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Raden Yohanes Luhur (2014) <sup>8</sup>	Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Dewi Lina menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Raden Yohanes Luhur menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>7</sup> Dewi Lina, *“Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating”*, *“Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis”*, “Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara”, Vol. 14 No. 1, Maret 2014

<sup>8</sup> Raden Yohanes Luhur, *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin TBK”*, *“Jurnal OE”*, “Universitas Atmajaya Jogjakarta”, Vol. 6 No. 3, November 2014



**Tabel 1.2**  
**Research Gap**  
**Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

	Peneliti	Hasil
Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017) <sup>9</sup>	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
	Dzibrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto dan Heru Susilo (2016) <sup>10</sup>	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang diteliti oleh Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian Dzibrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, dan Heru Susilo menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara terhadap kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

---

<sup>9</sup>Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste", "E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis", "Universitas Udayana (Unud), Denpasar Bali", 2017

<sup>10</sup>Dzibrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, dan Heru Susilo,"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang", "Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)", "Universitas Brawijaya Malang", Vol. 36 No. 1, Juli 2016

**Tabel 1.3**  
**Research Gap**  
**Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Peneliti	Hasil
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Virgiyanti, dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) <sup>11</sup>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
	Heny Sidanti (2015) <sup>12</sup>	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Virgiyanti, dan Bambang Swasto Sunuharyo menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Heny Sidanti menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**

---

<sup>11</sup>Virgiyanti, dan Bambang Swasto Sunuharyo, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City”, ”Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)”, ”Universitas Brawijaya Malang”, Vol. 61 No. 2, Agustus 2018

<sup>12</sup>Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, “Jurnal JIBEKA”, Vol. 9 No. 1, Februari 2015

**Research Gap**  
**Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

	Peneliti	Hasil
Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana (2014) <sup>13</sup>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
	Sulistiawati Paita, Bernhard Tewel, Greis M. Sendow (2015) <sup>14</sup>	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja yang diteliti oleh Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian Sulistiawati Paita, Bernhard Tewel, Greis M. Sendow menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

---

<sup>13</sup>Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana , “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang”, ‘Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)’,”Universitas BrawijayaMalang”, Vol. 14 No.2, September 2014

<sup>14</sup> Sulistiawati Paita, Bernhard Tewel, Greis M. Sendow, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado”, “Jurnal EMBA”, “Universitas Sam Ratulangi Manado”, Vol. 3 No. 3 September, 2015

**Tabel 1.5**  
**Research Gap**  
**Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Peneliti	Hasil
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Syazhashah Putra Bahrum, dan InggridWahyuni Sinaga (2015) <sup>15</sup>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
	Chairuddin Surya Putra, Harlen dan Machasin (2014) <sup>16</sup>	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Syazhashah Putra Bahrum, dan Inggrid Wahyuni Sinaga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Chairuddin Surya Putra, Harlen dan Machasin menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja

---

<sup>15</sup> Syazhashah Putra Bahrum, dan Inggrid Wahyuni Sinaga, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun,”Jurnal Akuntansi”, “Vol. 3 No.2, “Politeknik Negeri Batam”, November 2015

<sup>16</sup>Chairuddin Surya Putra, Harlen dan Machasin, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai”, “Jurnal Ekonomi”, “Vol. 22 No. 3, “Universitas Riau”, September 2014

kerja dengan motivasi kerja. Penelitian ini yaitu terletak pada objeknya yang mana didalam penelitian ini lebih berfokus pada perusahaan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang, kemudian menambahkan motivasi kerja sebagai intervening. Berdasarkan uraian diatas judul penelitian ini yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ”**.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang.

5. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang.
6. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

#### **D. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan dapat juga dijadikan sebagai dasar acuan bagi penelitian berikutnya. Serta dapat juga menambah pengetahuan di bidang akademis khususnya para mahasiswa dan mahasiswi program studi manajemen sumber daya manusia tentang seberapa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memfokuskan pada PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang yang sebagai objek penelitian, semoga hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang, agar dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. Dirgaputra Ekapratama Palembang untuk meningkatkan kinerja dari para Karyawannya.



## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan dari permulaan hingga akhir isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari beberapa bagian antara lain ialah pendahuluan atau latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Suatu bab yang menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab berisi tentang setting penelitian, metode penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel,