

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV. TATAR
PARHAYANGAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam
Menyelesaikan Program Sarjana
Program Studi Manajemen S1**



Disusun Oleh:

ARISMAN GIAWA - 111171191

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP
BANDUNG
2021**

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan atau organisasi. Berbeda dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lainnya seperti mesin dan modal. Oleh karena itu suatu organisasi dituntut untuk mengolah sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang dimiliki dengan baik, demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Salah satu hal yang sangat penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya dengan cara penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Perusahaan tentu memiliki keinginan untuk mendapatkan karyawan yang bermotivasi tinggi dalam bekerja serta memiliki citra perusahaan yang baik. Seorang karyawan mencapai pekerjaan secara optimal apabila karyawan memperoleh motivasi kerja yang lebih baik lagi. Seperti pada karyawan CV.TATAR PARHAYANGAN, yang karyawannya dibidang sistem penjualan kredit.

Gaya kepemimpinan adalah strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dan mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama dan gaya kepemimpinan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. kepemimpinan adalah salah satu manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci, karena kepemimpinan berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dalam perusahaan, sehingga pemimpin harus dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada karyawan serta mengayomi dan memberikan perhatian kepada karyawan. Jika kurang adanya gaya kepemimpinan yang tidak baik maka hubungan dengan karyawan pun tidak dekat, tidak dapat menghargai karyawan serta kurangnya komunikasi perihal pekerjaan tugas dan kewajiban karyawan dengan atasan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian penting bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dalam menunjang pekerjaan secara optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, hal ini dapat menumbuhkan semangat, motivasi dan juga meningkatkan

produktivitas karyawan serta membuat karyawan lebih menghargai perusahaan, karena dengan lingkungan yang nyaman akan menimbulkan rasa cinta dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan sehingga akan membuat karyawan bekerja lebih baik.

Salah satu tujuan perusahaan membuat lingkungan kerja adalah untuk mencapai tujuan organisasi (Paendong, Sentosa, & Sarpan, 2019: 8). Lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerjanya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Suatu lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja, diawali dari peningkatan motivasi kerjanya. Kesesuaian antara kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan dengan apa yang diharapkan bawahan menjadi suatu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mengakibatkan motivasi terhadap perusahaan. Jika lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mengakibatkan suasana kantor dan keharmonisan dalam perusahaan tidak terjalin dengan baik serta lingkungan kerja diperusahaan belum memberikan kenyamanan bagi para karyawan seperti, peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan belum tersedia secara maksimal sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja sangat diperlukan bagi karyawan karena motivasi sebagai proses yang mempengaruhi atau mendorong dari dalam maupun luar terhadap seseorang agar mau

melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja karyawan juga sangat penting karena adanya motivasi dapat memberikan semangat bekerja pada karyawan .

Motivasi kerja karyawan merupakan suatu rasa atau dorongan semangat yang memacu individu untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya, dan memberikan kinerja yang terbaik demi meraih suatu tujuan yang diharapkan dengan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan salah satu alat yang dinilai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada pelaksanaannya diharapkan dapat membangun suasana kerja yang kondusif.

Fenomena ini diperkuat dengan adanya data koesioner hasil pra-survey yang dibagikan oleh peneliti kepada 25 responden di perusahaan CV. TATAR PARHAYANGAN. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan karyawan yang terjadi di dalam perusahaan. Berikut hasil pra-survey yang dilakukan :

Tabel 1.1**Pernyataan Pra-Survei Gaya Kepemimpinan CV.TATAR PARHAYANGAN**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
Gaya Kepemimpinan		F	F	F	F	F	
1	Pemimpin melibatkan karyawan untuk mendiskusikan masalah perusahaan.	8	5	7	5	0	2,36
2	Pemimpin lebih bersikap obyektif dalam pemberian pujian dan kritik.	7	8	5	5	0	2,32
3	Pemimpin memberikan spirit kepada karyawannya.	5	5	7	8	0	2,72
	Jumlah	20	18	19	18	0	2,47

Sumber: Hasil pra survei 2021

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.1 pertanyaan tentang gaya kepemimpinan pada perusahaan CV.TATAR PARHAYANGAN dapat diketahui bahwa secara umum pimpinan di CV.TATAR PARHAYANGAN belum mempunyai peran kepemimpinan yang baik yang terbukti dari kurangnya kemauan pimpinan dalam mendiskusikan masalah perusahaan, kurang obyektif dalam pemberian pujian dan kritik, dan kurang dalam memberikan motivasi, terlebih pimpinan yang terlalu emosional dalam mengkritik bawahannya dan pilih kasih dalam memotivasi.

Tabel 1.2**Pra-Survei Lingkungan Kerja CV.TATAR PARHAYANGAN**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
Lingkungan kerja		F	F	F	F	F	
1	Merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan.	9	7	4	2	3	2,32
2	Merasa pemimpin sudah berlaku adil dalam pembagian tugas pada karyawan.	9	11	3	1	1	1,96
3	Memiliki hubungan harmonis dengan karyawan lain.	7	5	6	5	2	2,6
	Jumlah	25	23	13	8	6	2,29

Sumber: Hasil pra survei 2021

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.2 pertanyaan tentang lingkungan kerja pada perusahaan CV.TATAR PARHAYANGAN adalah karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan karena pemimpin belum adil dalam pembagian tugas pada karyawan dan kurang harmonisnya hubungan dengan karyawan lain, khususnya kurang obyektifnya pemimpin dalam pembagian tugas pada karyawan sehingga ada yang mempunyai beban lebih tinggi ada yang tidak terlalu tinggi bebannya.

**Tabel 1.3 Pra-Survei Motivasi Kerja Karyawan CV.TATAR
PARHAYANGAN**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
		F	F	F	F	F	
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.	10	6	5	4	0	2,12
2	Kinerja anda di hargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.	9	7	4	3	2	2,28
3	Atasan akan memberikan pujian apabila anda menyelesaikan tugas tepat waktu.	6	9	5	3	2	2,44
	Jumlah	25	22	14	10	4	2,28

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.3 pertanyaan tentang motivasi kerja karyawan pada perusahaan CV.TATAR PARHAYANGAN menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan belum terlalu tinggi khususnya pada bagian gaji yang dianggap belum mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Selain itu, dengan adanya hubungan yang kurang harmonis antar karyawan dan juga atasan memberikan dampak *negative* bagi karyawan, karena membuat karyawan menjadi mengabaikan motivasi kerja karyawan yang seharusnya diterapkan, seperti meninggalkan kantor pada jam kerja dengan berbagai alasan, tingginya jumlah karyawan yang datang terlambat dan ketidak hadiran karyawan tanpa keterangan. Data manual menjadi data tersebut menjadi kurang akurat dan efektif meskipun sudah terdapat fasilitas absensi secara otomatis. (*Fingerprint*) sejak awal bulan Januari 2018, namun hal ini tidak membuat karyawan datang tepat waktu, melainkan masih ada karyawan yang tidak melakukan *fingerprint*. Berikut adalah

data absensi karyawan pada periode bulan Januari 2018 hingga bulan Desember 2020 pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan di CV. TATAR PARHAYANGAN
Periode 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Terlambat (Orang/Bulan)	Rata-Rata Tidak Hadir Tanpa Keterangan (Orang/Bulan)
2018	148	20	9
2019	132	23	7
2020	100	27	11

Sumber: CV. TATAR PARHAYAGAN

Berdasarkan data absensi di atas dapat mengindikasikan adanya motivasi kerja yang rendah dimana karyawan menilai gaji yang diberikan belum mampu memenuhi kebutuhan hidup dan kurangnya penghargaan atas kinerja karyawan, namun gemar memberikan *punishment* seperti pemotongan gaji saat karyawan cuti.

Apabila dilihat dari aspek lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, masih terdapat kekurangan diantaranya prosedur kerja dan kejelasan tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawannya masih kurang baik, karena kurang adilnya pembagian beban kerja dan atasan kurang mengayomi bawahannya. Berdasarkan fenomena yang ditemukan adanya indikasi motivasi kerja yang rendah disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang buruk dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan mendukung di CV Tatar Parahyangan.

Berdasarkan latar belakang peneliti di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV. TATAR PARHAYANGAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan dilatar belakang, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat gaya kepemimpinan di CV. TATAR PARHAYANGAN. Terutama pimpinan kurang dapat menghargai karyawan.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di CV. TATAR PARHAYANGAN.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan di CV. TATAR PARHAYANGAN.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas untuk menghindari pembahasan yang begitu luas, maka peneliti perlu memberikan pembatasan terhadap permasalahan. Penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di CV. TATAR PARHAYANGAN.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan di CV. TATAR PARHAYANGAN.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di CV. TATAR PARHAYANGAN.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di CV. TATAR PARHAYANGAN.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di CV. TATAR PARHAYANGAN.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan yaitu:

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data, dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di CV. TATAR PARHAYANGAN serta hasilnya dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi yang merupakan salah satu syarat dalam memenuhi gelar sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tingkat motivasi kerja karyawan di CV. TATAR PARHAYANGAN.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di CV. TATAR PARHAYANGAN.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di CV. TATAR PARHAYANGAN.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di CV. TATAR PARHAYANGAN.

1.6 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Penulis

Mengetahui dan memperoleh pengetahuan antara teori dan kenyataan di suatu perusahaan terkait dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

1.6.1 Perusahaan

Sebagai masukan berupa informasi tentang pengaruh variabel-variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan selanjutnya.

1.6.2 Pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi bagi pihak-pihak berkepentingan dan yang berminat dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Tempat Penelitian

CV. TATAR PARHAYANGAN, Jl. Sangkuriang Barat 2 No.3
Cimahi Bandung Telp. (022) 6658357.

1.7.2 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Mar-21				Apr-21				mei-21				Juni-21				Juli-21				Agustus-21			
		Minggu ke				Minggu Ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu Ke				Minggu Ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penelitian																								
	a. Menentukan Objek penelitian		■																						
	b. Pra survey			■																					
	c. Pengolahan data pra survey			■																					
	d. Pengajuan judul			■																					
2	Pelaksanaan penelitian																								
	a. Pengumpulan data				■																				
	b. Proses bimbingan				■	■	■	■	■	■	■														
	c. Pengolahan data											■	■												
3	Kegiatan akhir penelitian																								
	a. Pengolahan data											■	■	■											
	b. Analisis data													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	c. Pembuatan Laporan Akhir																								

Penelitian dilaksanakan dari bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2021.