

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama kepentingan karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih sukses dan produktif. Demikian juga dengan motivasi dalam perusahaan untuk peningkatan produksi dan menekan biaya dengan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan. Dalam era globalisasi suatu organisasi harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang pesat dan dapat menghadapi permasalahan yang kompleks. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang lebih tinggi dari tahun ketahun.

Salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah subjek dari implementasi operasional dan politik organisasi (KhasanahNidaul, 2021). Motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal (Antonio and Sutanto 2013). Suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi dan Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi Beman et.al (2013).

Terdapat indikasi yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan karena motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut timbul karena kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun rekan kerja, terjadinya kejenuhan kerja yang

menyebabkan karyawan tidak mempunyai gairah dalam menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan dan jenis pekerjaan yang sama, suasana kerja yang kurang nyaman dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan dan kurangnya kegiatan rekreasi yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi Kerja itu timbul tidak saja karena ada unsur dari dalam, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar. Seberapa pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi. Dengan kata lain, potensi sumber daya manusia terbatas. Oleh karena itu kinerja merupakan fungsi dari keterampilan dan faktor motivasi.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing. Gaya ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi dari organisasi. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan pada semua organisasi. Gaya kepemimpinan harus dipilih menjadi yang paling tepat dan paling sesuai. Gaya kepemimpinan yang tepat tentu akan menguntungkan berbagai pihak. Dari segi pemimpin dari bawahan, serta bagi tujuan organisasi. Jika sesuai, tentunya tujuan dari organisasi akan tercapai dengan baik. Selain tujuan organisasi, hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Brier et.al (2020)

Sales promotion atau yang sering disebut promosi penjualan dalam bahasa Indonesia, digunakan perusahaan produksi barang dan jasa untuk menambah nilai suatu produk tersebut, yang berguna untuk merangsang konsumen membeli dan memakai produk dan jasa tersebut. *Sales Promotion Girl* atau sering disebut SPG merupakan ujung tombak perusahaan yang bertemu langsung dengan konsumen.

Tetapi tidak semua *Sales Promotion* dapat memberikan kontribusi baik terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor internal biasanya diakibatkan karena kurangnya motivasi bekerja dalam diri mereka.

**Tabel 1.1 Realisasi Penjualan dan Target Penjualan
SPG PT.Paragon Technology and Innovation**

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase
Januari	550.500.000	334.472.400	60,75 %
Februari	545.305.000	252.243.360	46,25 %
Maret	565.625.750	304.447.700	53,82 %
April	689.294.449	365.458.560	53,02%
Mei	650.300.000	350.000.000	53,82 %

Sumber: *Field Controller* PT. Paragon Technology and Innovation.

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa produktivitas penjualan selalu mengalami fluktuasi. Bahkan target penjualan yang telah ditetapkan selama kurun waktu 5 bulan terakhir yaitu dari Januari hingga Mei tidak pernah mencapai target bahkan pencapaian paling tinggi hanya 60,75%.

Faktor eksternal muncul karena adanya peraturan yang dibuat oleh pihak toko seperti buka dan tutup toko harus tepat waktu, membersihkan barang, merapikan barang, yang semua harus dipatuhi oleh SPG toko. Fenomena Permasalahan motivasi kerja pada SPG PT. Paragon Technology and Innovation ini adalah kurangnya motivasi dalam bekerja dimana motivasi kerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari tingkah laku dan realisasi penjualan yang tidak memenuhi target yang sudah ditetapkan, hal ini sangat tidak baik bagi perusahaan.

Untuk melihat produktivitas kerja *Sales Promotion* maka dapat kita lihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan setiap periodenya dengan membandingkan tingkat hasil penjualan dengan target penjualan yang telah ditetapkan. Tentunya target tersebut merupakan pencapaian yang mampu dicapai secara maksimal dan ketika target tersebut tidak mampu dicapai dapat diartikan bahwa produktivitas kerja *Sales Promotion* tersebut belum berjalan dengan maksimal.

Selanjutnya pada permasalahan gaya kepemimpinan PT. Paragon Technology and Innovation ini menggunakan gaya kepemimpinan yang otoriter yang ditunjukkan oleh segala pembagian tugas dan keputusan diambil oleh dirinya sendiri secara penuh tanpa melibatkan pendapat orang lain.

Tabel 1.2 Hasil Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Kepemimpinan Otoriter					
Pimpinan Organisasi/Instansi tempat saya bekerja dengan senang hati menerima saran dan masukan saya	0	0	0	50	40
	0%	0%	0%	56 %	44%
Pemimpin mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi bawahan	0	0	10	40	40
	0%	0%	11 %	44 %	44%
Pimpinan selalu berperan sebagai pemeran tunggal	0	0	2	40	48
	0%	0%	2%	44 %	53%
Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan oleh pemimpin	0	0	6	34	50
	0%	0%	7%	38 %	56%
Pemimpin tidak pernah memberikan informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan	0	0	10	35	45
	0%	0%	11 %	39 %	50%
Pimpinan subjektif dalam memberikan pujian dan kritikan	0	5	5	40	40
	0%	6%	6%	44 %	44%

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Pimpinan tidak memberikan ruang kepada saya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan	0	0	0	35	55
	0%	0%	0%	39%	61%
Pimpinan bersifat eksklusivisme	0	5	10	25	50
	0%	6%	11%	28%	56%
Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh karyawan	0	0	0	45	45
	0%	0%	0%	50%	50%
Pimpinan berkuasa secara absolut	0	12	0	38	40
	0%	13%	0%	42%	44%
Rata-Rata Variabel Gaya Kepemimpinan	0%	2%	5%	42%	50%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter pada PT.Paragon Technology and Innovation tergolong sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan pernyataan yang jawabannya setuju sebesar 42% dan sangat setuju 50%. Dengan demikian jumlah jawaban adalah 93% yang artinya variabel gaya kepemimpinan otoriter ini berada pada level kriteria sangat tinggi karena berada diantara 81-100%.

Permasalahan Lingkungan Kerja pada perusahaan ini adalah karena lokasi perusahaan yang berada di pusat kota yang sangat ramai maka menyebabkan kebisingan yang disebabkan oleh suara kendaraan dan sangat mengganggu kinerja karyawan. Permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja ditunjukkan oleh konflik antara sesama karyawan atau atasan yang disebabkan oleh kesalahpahaman akibat komunikasi yang tidak lancar. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang bertemu dengan banyak kepribadian, gaya komunikasi, dan pandangan dunia yang berbeda. Adanya perbedaan inilah yang menjadi sumber

masalah di tempat kerja yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas kerja serta kehilangan pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, serta hasil pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa motivasi diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Hal tersebut memberikan konsekuensi bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasi kerja agar kinerja yang dihasilkan juga baik, Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA SPG PADA PT.PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja SPG PT.Paragon Technology and Innovation?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SPG PT.Paragon Technology and Innovation?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SPG PT.Paragon Technology and Innovation?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja SPG PT.Paragon Technology and Innovation?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang sebagaimana disebut diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja SPG pada PT.Paragon Technology and Innovation.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SPG pada PT.Paragon Technology and Innovation.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SPG pada PT.Paragon Technology and Innovation.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja SPG pada PT.Paragon Technology and Innovation.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam setiap penelitian diharapkan ada manfaat yang dapat diberikan yang berguna bagi berbagai pihak yang menggunakannya adalah:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerja karyawan meningkat.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi perbandingan bagi peneliti lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat yang berguna untuk implementasi pengetahuan penulis tentang motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan pada bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan telaah pustaka tentang “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja SPG Pada PT.Paragon Technology and Innovation. Membahas peneliti terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, tahap penelitian, jenis data, dan cara pengambilan sampel, metode analisis data dan teknik pengelolaan data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang pengolahan data dengan menggunakan sampel yang ada.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan berisi jawaban penelitian yang didasarkan atas hasil penelitian yang didasarkan atas hasil yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya serta mengajukan saran yang diberikan oleh penulis berkaitan dengan penelitian.