

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Salah satu faktor penting keberhasilan perusahaan yaitu dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling sulit untuk ditiru oleh para pesaing yang lain. Adanya sumber daya manusia yang berkompeten menjadi suatu aset bagi perusahaan untuk meningkatkan efektifitas produksinya. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajer perusahaan telah mengakui pentingnya manusia sebagai sumber daya perusahaan. Dalam aktifitasnya, sumber daya manusia memiliki potensi untuk dikelola dengan baik dan benar. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya perusahaan harus melakukan pengelolaan yang tepat. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Saat ini elektronik merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting. Karena alat elektronik dipergunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Baik kebutuhan untuk bekerja, menghubungi orang terdekat, mencuci, menonton, belajar, dan lain sebagainya.

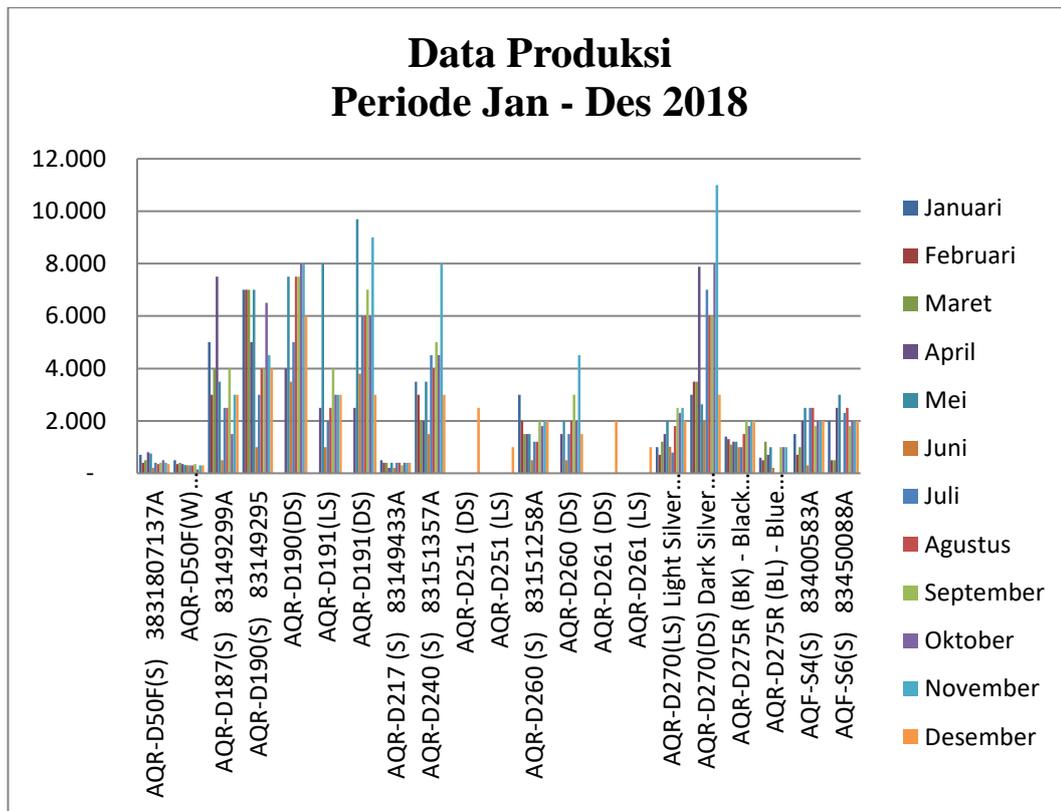
Bisnis elektronik saat ini banyak ditemukan di berbagai tempat, hal ini disebabkan karena semakin banyak permintaan masyarakat akan barang-barang elektronik tersebut. Dari mulai bisnis jasa reparasi barang elektronik, kredit elektronik, toko elektronik, sampai bisnis pembuatan barang elektronik banyak ditemukan di sekitar kita.

Banyaknya bisnis elektronik yang bermunculan saat ini, karena kebutuhan masyarakat akan barang elektronik juga semakin meningkat. Setiap perusahaan dituntut harus mampu mengoptimalkan sumber daya ekonominya guna meningkatkan daya saing produknya di pasar, mampu menciptakan serangkaian strategi pemasaran yang efektif dan selalu mengembangkan strategi pemasaran tersebut secara terus menerus serta berkelanjutan. Hal ini harus dilakukan untuk menghadapi lingkungan persaingan yang semakin kuat dan ketat.

Haier merupakan perusahaan yang memproduksi produk-produk berkualitas tinggi kepada konsumen dan telah menjadi merek no.1 untuk perlengkapan utama rumah tangga di dunia, dengan 78% jumlah saham retail di tahun 2011. Semua berawal dari filosofi perusahaan dengan paham yang didasarkan untuk menghadirkan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi. Oleh karena itu, Haier berdedikasi untuk menghadirkan produk yang inovatif dan pintar yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan lebih baik. Pada tahun 2012, Haier mengambil inisiatif untuk berkolaborasi dengan Sanyo, oleh karena itu PT Sanyo Sales Indonesia telah menjadi bagian dari Haier Group, sebuah merek global terkemuka, perusahaan elektronik raksasa dan dikenal sebagai merek no.1 di dunia. Menurut statistik dari Euromonitor, Haier telah dinobatkan sebagai merek Major Appliances terbesar di dunia selama empat tahun berturut-turut. Selama Laporan BCG, Haier berada di posisi kedelapan dari Perusahaan paling Inovatif 2012 dan Haier adalah satu-satunya perusahaan Cina yang memasuki peringkat sepuluh besar.

PT. Haier Electronic Appliances adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi alat-alat elektronik rumah tangga, seperti kulkas, AC, mesin cuci, smartphone, TV, dan lain-lain. Perusahaan ini terletak di Kawasan EJIP Industrial Park Plot 1A no.2, Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat 17550.

Berikut adalah data produksi PT. Haier Electrical Appliances periode Januari 2018 s/d Desember 2018 dalam bentuk grafik :



Gambar 1.1 Data Produksi
Sumber : PT. Haier Electrical Appliances

Dari grafik diatas, dapat diketahui produksi yang mengalami kenaikan yang signifikan yang pertama yaitu produksi barang dengan kode AQR-D270(DS) Dark Silver, yang kedua AQR-D190(S) 83149295, dan yang ketiga yaitu AQR-D190(DS). Sedangkan untuk barang yang mengalami penurunan produksi yang pertama yaitu barang dengan kode AQR-D251 (LS), yang kedua AQR-D261 (LS), dan yang ketiga yaitu AQR-D261 (DS). Pada grafik produksi tersebut dapat diketahui bulan November adalah periode yang paling banyak memproduksi barang, sedangkan bulan Juni adalah periode yang tidak banyak memproduksi barang.

Kepemimpinan dalam organisasi sangat penting karena dalam keterampilan kepemimpinan yang baik dan efektif membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan. Pentingnya kepemimpinan yang efektif memerlukan produktivitas,

kepuasaan kerja, kerjasama kelompok, kegiatan terorganisir, semangat karyawan dan koordinasi yang baik untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Membangun kepercayaan terhadap kepemimpinan adalah tugas dan tanggung jawab pemimpin. Tanpa adanya kepercayaan, produktivitas bisa melemah, peluang-peluang pengembangan dan perbaikan terlewatkan dan kinerja juga menjadi merosot.

Komponen-komponen yang terdapat dalam kepemimpinan yaitu adanya seorang pemimpin, kemampuan pemimpin untuk menggerakkan mencapai tujuan organisasi, pengikut orang-orang dibawah otoritas pemimpin, adanya tujuan yang ingin dicapai, dan organisasi tempat dimana kepemimpinan berada. Sehingga, dari 5 komponen ini sangat penting dalam organisasi tanpa ada salah satu dari komponen ini maka organisasi tidak akan berjalan semestinya mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Seseorang dapat disebut pemimpin jika dia dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, meskipun tidak ada ikatan-ikatan yang formal dalam organisasi, Siagian (2012 : 98).

Pemimpin tidak berdiri sendiri tetapi memiliki sebuah struktur Kepemimpinan, Tikno Lensufiie (2010 : 3).

Teori Genetis atau teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu tidak dibuat-buat, akan tetapi ia lahir untuk jadi pemimpin atau bakat-bakat yang dibawa sejak lahir, Kartono (2013 : 29).

Fenomena yang sering terjadi dalam kepemimpinan salah satunya komunikasi dengan karyawan yang kurang bagus. Komunikasi dalam organisasi terkadang memiliki permasalahan seperti perbedaan pendapat. Hal ini berhubungan dengan dengan anggota dalam suatu organisasi yang tentu saja memiliki karakteristik, perilaku, pola pikir, dan latar belakang budaya yang berbeda. Bagaimana cara dilakukan demi tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, komunikasi menjadi sebuah jembatan dalam segala aspek termasuk organisasi untuk mencapai kesamaan makna dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Komunikasi yang efektif dalam organisasi terlihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan arahan kepada bawahannya secara jelas dan tegas sesuai dengan prosedur dalam bekerja. Manajemen dalam organisasi juga mempermudah pemimpin dalam bekerja. Faktor lain yang menyebabkan masalah dalam gaya kepemimpinan yaitu kurangnya evaluasi kinerja karyawan secara berkala. Evaluasi bisa dilakukan setelah melakukan suatu kegiatan baik itu secara individual ataupun secara berkelompok di dalam suatu organisasi. Evaluasi adalah tahap akhir dari sebuah siklus manajemen strategi, baik itu strategi komunikasi, ataupun strategi pemasaran lainnya. Tanpa adanya tahapan ini, tingkat keberhasilan sebuah strategi tidak akan bisa dilihat. Begitu juga untuk keberlangsungan dampak kegiatannya di masa depan. Penambahan atau pengurangan di sektor-sektor tertentu perlu dilakukan dalam suatu kegiatan evaluasi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anum Reknowati Ningsih (2015) Pada PDAM Kota Madiun menunjukkan Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PDAM Kota Madiun. Terbukti dari hasil analisis regresi yaitu $Y = 8,201 + 1.802X$. Artinya ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Kota Madiun.

Lingkungan kerja dan pekerja adalah hal yang tidak terpisahkan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di perusahaan tersebut. Banyak karyawan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja pada perusahaan tertentu hingga puluhan tahun, alasannya bukan hanya karena mereka mendapatkan gaji yang besar, namun mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja di perusahaannya.

Saat lingkungan kerja benar-benar tidak nyaman, hal ini dirasakan oleh satu atau beberapa orang karyawan, maka mereka bisa saja pergi dari perusahaan. Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka. Hampir semua karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik agar mereka merasa betah dan nyaman saat bekerja. Namun, dalam dunia kerja tak sedikit lingkungan kerja yang tidak sehat, banyak masalah yang timbul diantara karyawan, hal ini bisa menyebabkan lingkungan kerja yang tidak sehat. Lingkungan kerja memang erat kaitannya dengan kinerja masing-masing karyawan.

Lingkungan kerja bisa meliputi keadaan perusahaan, misalnya saja kantor yang bersih, area parkir yang nyaman, ruang kerja karyawan yang nyaman dan tertata sangat rapi. Lingkungan kerja pun juga meliputi bagaimana kondisi masing-masing pekerja, apakah mereka rukun dan tidak terjadi perselisihan ataukah sebaliknya. Kebanyakan, lingkungan kerja sering ricuh dan menjadi tidak nyaman ketika dua karyawan atau beberapa karyawan terlibat perselisihan yang tidak berujung. Karyawan yang berselisih tersebut pasti merasakan ketidaknyamanan saat bekerja. Rasa tidak nyaman tersebut berakibat pada pekerjaannya. Seseorang yang tidak nyaman di lingkungan kerjanya karena perselisihan dengan rekan kerja, hal ini sangat berpengaruh pada kinerjanya, bahkan salah satu diantara mereka bisa mengundurkan diri jika pihak manajemen tidak segera turun tangan.

Lingkungan kerja memang sangat besar pengaruhnya pada kinerja karyawan, jika demikian maka pihak manajemen harus bisa membuat lingkungan kerja senyaman mungkin. Kenyamanan lingkungan kerja bisa tercipta dari kondisi fisik ruangan dan juga suasana hati semua karyawan. Lingkungan fisik dalam suatu perusahaan yang baik akan berpengaruh pada hasil pekerjaan karyawan. Jika ruang kerja karyawan sangat nyaman, mereka tentu akan senang menyelesaikan pekerjaan mereka. Sedangkan suasana hati para karyawan yang damai dan tidak ada perselisihan diantara mereka, hal ini bisa membuat mereka merasa betah bekerja di kantor. Manajemen perusahaan yang baik akan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar mereka bisa bekerja dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja akan berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan, bahkan motivasi akan berubah-ubah sesuai dengan lingkungan kerjanya. Anda bisa menyimpulkan dari ilustrasi ini, jika lingkungan kerja sangat nyaman, semua karyawannya bisa bekerja sama dengan baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat bahkan mereka akan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja untuk perusahaan. Sebaliknya, jika kondisi ruangan kantor kotor, kurang nyaman dan panas, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apalagi jika beberapa karyawan saling terlibat pertengkaran, hal ini akan menurunkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Tabel 1.1
Landasan Hukum Lingkungan Kerja

No	Dasar Hukum	Isi
1	UU no.13 / 2003 Pasal 86	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap perkerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : <ol style="list-style-type: none"> a. Keselamatan & kesehatan kerja b. Moral & kesusilaan c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat & martabat manusia d. Untuk melindungi keselamatan kerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya K3 2. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) & ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2	UU no.14 / 1696 Pasal 9 Pasal 10	<p>Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Keselamatan b. Kesehatan c. Kesusilaan d. Pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia & moral agama <p>Pemerintah membina norma perlindungan tenaga kerja yang meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Norma keselamatan kerja b. Norma kesehatan kerja c. Norma kerja d. Pembina ganti kerugian, perawatan & rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja
3	UU no.1 / 1970	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agar pekerja & setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja selalu berada dalam keadaan sehat & selamat. 2. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai & digunakan secara aman & efisien. 3. Agar proses produksi berjalan secara lancar tanpa hambatan.

Lanjutan Tabel 1.1
Landasan Hukum Lingkungan Kerja

No	Dasar Hukum	Isi
4	UU no.3 / 1992	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja & pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. 2. Jaminan kecelakaan kerja Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja meliputi : <ol style="list-style-type: none"> a. Biaya pengangkutan. b. Biaya pemeriksaan pengobatan dan / atau perawatan. c. Biaya rehabilitasi. d. Santunan berupa yang meliputi : <ol style="list-style-type: none"> 1. Santunan sementara tidak mampu bekerja. 2. Santunan cacat sebagian untuk selamanya. 3. Santunan cacat total untuk selamanya baik fisik maupun mental. 4. Santunan kematian.

Sumber : Brainly, Adentasari 2017

Fenomena selisih paham antar karyawan merupakan hal yang rutin terjadi di suatu perusahaan, yang berbeda cuma derajat dan frekuensinya saja. Mulai dari kondisi yang ringan sampai yang parah. Karena itu pendekatannya pun ada yang dengan menggunakan jalur keorganisasian berupa penyusunan strategi dan kebijakan SDM yang baru dan ada yang hanya dilakukan dengan pendekatan personal. Namun, apapun derajatnya, mengatasi masalah selisih paham antar karyawan tidak bisa ditunda-tunda. Selisih paham antar karyawan tersebut dapat diindikasikan antara lain sebagai sifat atau perilaku malas, komitmen kurang, emosional, kedisiplinan tidak terkendali, kerap bolos kerja, dan egoistis dalam bekerja.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana (2014) pada karyawan PT. AXA menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Seseorang bekerja karena adanya dorongan atau motivasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dimana kebutuhan dasar manusia itu banyak ragamnya. Menurut Maslow kebutuhan dasar manusia ini ada beberapa tingkatan, diantaranya kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Dan juga motivasi kerja sangatlah penting untuk yang ingin bertahan atau untuk mengembangkan karir tertentu, bahkan untuk mencapai jenjang karir tertinggi atau untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap orang. Tanpa motivasi kerja tidak mungkin mendapatkan prestasi kerja yang tinggi.

Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja. Jika seseorang yang memiliki keterampilan begitu memukau, itu artinya dia memiliki motivasi tinggi untuk menguasai kemampuan keterampilan itu. Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Termasuk mereka yang selalu disiplin berkerja, karena motivasi kerjanya yang luar biasa.

Hal yang buruk akan terjadi apabila motivasi karyawan tidak segera ditangani dengan baik, seperti menurunnya kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap menurunnya produktivitas kerja seperti yang disampaikan Ruth Berliana (2010: 1), "Karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Itulah sebabnya pihak SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada masih termotivasi dengan baik untuk bekerja ataukah hal tersebut sudah mengalami penurunan.

Demikianlah pihak SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum segala sesuatunya menjadi terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target perusahaan. Tugas seorang pemimpin adalah memahami dan menangani situasi bawahan dari seorang pemimpin dan juga memotivasi dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dilihat bahwa betapa pentingnya motivasi kerja pada diri karyawan, selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi juga sebagai jawaban atas pertanyaan pada diri karyawan tentang alasan untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi juga akan berpengaruh dan memberikan berkontribusi yang berarti bagi suatu organisasi atau instansi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti: tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi kerja, pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja.

Pada dasarnya kebutuhan seseorang itu berbeda-beda dengan orang yang lainnya, sehingga dari kebutuhan tersebut akan muncul suatu keinginan untuk mencapai kebutuhannya. Dari situlah muncul suatu motivasi pada diri seseorang, yang mana motivasi orang yang satu dengan yang lainnya juga berbeda, sehingga bentuk aktivitas untuk mencapai kebutuhannya juga berbeda. Hal serupa juga disampaikan oleh Edy Sutrisno (2011: 109-110), “Bahwa kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Dengan sikap berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda pula”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja seseorang timbul karena adanya kebutuhan dan keinginan dari masing-masing individu yang berbeda, sehingga akan muncul motivasi dan aktivitas yang berbeda

untuk memenuhinya. Motivasi kerja setiap orang berbeda-beda, ada yang karena ingin memenuhi kebutuhan fisik, ada yang karena kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri ataupun kebutuhan aktualisasi diri sehingga motivasi dan aktivitasnya pun berbeda.

Seiring berjalannya waktu dan dinamika yang ditemukan seorang karyawan dalam pekerjaannya, motivasi kerja karyawan juga bisa mengalami penurunan. Salah satu penyebab turunnya motivasi kerja karyawan yaitu ketika seorang atasan memiliki gaya kepemimpinan dengan pengawasan dan pengarahan yang berlebihan terhadap bawahannya. Karyawan akan merasa terintimidasi dan juga terbatas dalam melakukan banyak hal, selain itu karyawan juga tidak dapat mengembangkan potensi diri karena terlalu dibatasi oleh perintah dari atasan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Haier Electrical Appliances”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Komunikasi pimpinan yang kurang bagus dengan karyawan.
2. Kurangnya *review* dan evaluasi.
3. Penilaian dari karyawan yang menganggap bahwa pimpinan setiap devisi terlalu otoriter.
4. Selisih paham antar karyawan.
5. Adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan.
6. Motivasi karyawan yang belum stabil
7. Persaingan yang semakin ketat antar karyawan menyebabkan hilangnya motivasi kerja.
8. Kurangnya penghargaan terhadap kreatifitas karyawan.
9. Mandeknya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan.
10. Pekerjaan yang monoton.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat pembatasan masalah, agar permasalahan yang diteliti tidak melebar ke hal yang tidak berhubungan dengan penelitian dan akan menyulitkan peneliti. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang ilmu yang digunakan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan pada PT. Haier Electrical Appliances.
3. Tempat penelitian di PT. Haier Electrical Appliances.
4. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.
5. Menggunakan analisis jalur / *path analysis* dengan alat bantu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) untuk pengolahan data.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan di PT. Haier Electrical Appliances?
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Haier Electrical Appliances?
3. Bagaimana motivasi kerja di PT. Haier Electrical Appliances?
4. Seberapa besar hubungan kepemimpinan dengan lingkungan kerja pada PT. Haier Electrical Appliances?
5. Seberapa besar pengaruh parsial kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Haier Electrical Appliances?
6. Seberapa besar pengaruh simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Haier Electrical Appliances?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kepemimpinan di PT. Haier Electrical Appliances.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji lingkungan kerja di PT. Haier Electrical Appliances.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji motivasi kerja di PT. Haier Electrical Appliances.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji seberapa besar hubungan kepemimpinan dengan lingkungan kerja pada PT. Haier Electrical Appliances.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji seberapa besar pengaruh parsial kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Haier Electrical Appliances.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji seberapa besar pengaruh simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Haier Electrical Appliances.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan studi manajemen yang berkaitan dengan teori kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis hasil penelitian ini adalah untuk memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan berkaitan dengan masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan.

