

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis semakin bertambah setiap tahunnya, sehingga perusahaan dalam mengelola suatu bisnis saat ini diharapkan mampu memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan dan perlengkapan yang modern dengan teknologi yang canggih. Sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama bagi setiap perusahaan, sehingga upaya perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia merupakan strategi utama untuk bisa bersaing dalam kompetisi global. Memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia ini bertujuan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang oraganisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja karyawannya, sebab kinerja karyawan merupakan landasan sebuah perusahaan. Apabila kinerja perusahaan baik maka perusahaan akan baik-baik saja bahkan bisa meningkat. Handoko (2008) menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah gambaran mengenai kemampuan karyawan dalam menangani setiap pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dinilai oleh kemampuan karyawan dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standard yang telah ditetapkan. Mengetahui kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan begitu perusahaan dapat mengukur sejauh mana perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuannya. Perusahaan juga bisa menilai apakah karyawan mampu melaksanakan tugasnya dan telah mencapai tujuannya atau tidak, dengan begitu perusahaan dapat mengevaluasi dan membuat rencana selanjutnya.

Menurut Muhammad Zainur Rozoqin (2010) kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan

landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Colquitt, dkk (2009) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stress, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan), karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan), kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan perilaku) dan mekanisme organisasi (struktur organisasi dan iklim kerja).

Masalah kinerja karyawan ini akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Karyawan harus dipimpin oleh orang yang mempunyai kualitas dalam hal memimpin. Kualitas tersebut dapat dilihat jika pemimpin mampu membaca dan melihat keadaan lingkungan perusahaan maupun organisasi yang dipimpinnya, mampu mempengaruhi dan mengendalikan bawahan dengan berbagai watak dan sifat, serta pemimpin dapat mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Yuniarsih dan Suwatno (2008) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran orang lain agar mampu dan mau mengikuti kehendaknya, dan memberikan inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.

Setiap individual memiliki karakter yang berbeda-beda dan memiliki keunikan antara satu dengan yang lainnya. Mulai dari cara berfikir, sifat yang dimiliki, tingkat emosi, kebiasaan dan konsepsi diri. Di zaman yang semakin maju ini dimana teknologi semakin maju mengharuskan tiap individu juga ikut di tuntutan untuk semakin mengembangkan diri masing-masing agar dapat mengikuti arus perkembangan yang ada. Dimana kita individual itu sendiri di haruskan berfikir untuk mengembangkan kemampuan agar dapat bersaing dengan individu lain. Sedangkan bagi para pemimpin organisasi harus memikirkan cara bagaimana mengembangkan kemampuan para anggotanya agar bisa memajukan nama organisasi untuk bisa bersaing dan semakin maju.

Perbedaan karakter yang di miliki setiap individu ini yang membuat gaya kepemimpinan pada diri sendiri dan individu lain berbeda juga. Seorang pemimpin organisasi selain memiliki kemampuan untuk mengatur juga harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik bagi para anggotanya. Di setiap organisasi atau institusi yang maju memerlukan seseorang yang dapat memberikan dukungan para anggotanya dan dapat memperdayakan kemampuan setiap anggotanya pula. Begitu banyak perbedaan karakter yang dimiliki setiap individu itu mempengaruhi gaya kepemimpinan mereka, tidak hanya perbedaan karakter yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, kondisi atau lingkungan organisasi dan institusi juga mempengaruhi.

Menurut Tjiptono (2006), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Heidjracman dan Husnan (2002) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meski lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, lingkungan kerja memusatkan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo 2000).

Jika dulu karyawan hanya menjadikan gaji dan fasilitas sebagai alasan untuk pindah ke tempat kerja baru, namun sekarang berbeda. Lingkungan kerja dan kebebasan menjadi faktor lain yang dipertimbangkan. Dari kedua faktor baru yang muncul, lingkungan yang nyaman lantas menjadi yang paling diinginkan oleh karyawan. Meski begitu, untuk mencari lingkungan yang nyaman tersebut tidak mudah karena setiap karyawan memiliki konsep yang berbeda. Organisasi selaku tempat kerja harus menyediakan lingkungan kerja

yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaannya dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik apabila karyawan yang berada didalamnya dapat melaksanakan seluruh kegiatan dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, begitu juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Seperti yang telah diketahui bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian ini merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Yuwalliatin (2006) kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen, motivasi dan budaya. Menurut Masrukhin dan Waridin (2006) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan. Menurut Lilik (2009) faktor lain yang perlu di perhatikan adalah lingkungan kerja, karena sangat berkaitan dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

Objek dari penelitian ini adalah PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA, yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri peleburan aluminium untuk berbagai macam suku cadang otomotif. Pada profil perusahaan PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA memiliki visi untuk menjadi perusahaan aluminium terbaik, terpercaya dan paling bermutu di Indonesia, dan misi yaitu

mendaur ulang barang-barang bekas berbahan dasar aluminium menjadi bahan baku untuk cetakan aluminium yang bermutu dengan harga yang kompetitif serta memenuhi spesifikasi yang diminta oleh pelanggan, memberdayakan komunitas pengumpul barang-barang berbahan dasar aluminium.

Menurut hasil observasi dan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan, kepemimpinan di PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA berfokus pada segala keputusan, kebijakan dan peraturan berpusat pada pemimpin. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai atasan tapi juga memastikan segala peraturan yang telah pemimpin tetapkan dipatuhi oleh karyawan. Lokasi perusahaan tidak jauh dari daerah perumahan warga, bangunan empat lantai dimana disetiap lantai ada satu departemen yang menempati. Kinerja karyawan pada PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA menurut hasil observasi peneliti belum terselaksana secara maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan, penulis pun merumuskan masalah yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA.

2. Untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA.
3. Untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya latar belakang, rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai oleh penulis, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, seperti :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA.

2. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah bahan pustaka ilmu dan pengetahuan pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pemimpin perusahaan dalam menentukan keputusan yang tepat, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga tujuan yang telah perusahaan tetapkan dapat tercapai.

1.5 Batasan Masalah

Luasnya kajian penelitian, maka dipertimbangkannya pembatasan masalah sangat diperlukan. Dengan adanya batasan masalah, pembahasan masalah penelitian ini dapat lebih terarah. Untuk memperkecil lingkup masalah yang akan dibahas. Penelitian ini dilakukan pada PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA, penelitian ini dibatasi pada masalah Gaya Kepemimpinan dan

Lingkungan Kerja dalam hal ini ke efisienan terhadap Kinerja Karyawan PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 (lima) bab yang saling berkaitan dan memberikan pemahaman gambaran umum sistematika penulisan. Berikut sistematika dari penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan penulis menjabarkan mengenai latar belakang yang menjadi dasar penelitian dalam penulisan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka penulis menguraikan tentang landasan teori yang memuat teori-teori yang mendasari masalah yang sedang diteliti yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ALTIKAMURNI INTERNUSA. Yang akan membentuk kerangka teori yang berguna untuk menyusun penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metode penelitian penulis menjelaskan desain penelitian, jangkauan penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengambilan data, serta alat analisis yang dipakai dalam penelitian.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab analisis dan pembahasan penulis menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, dan gambaran tentang diterapkannya empowering leadership dan work-life balance yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab kesimpulan dan saran penulis menyajikan tentang simpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan dan pertimbangan atau diskusi dari hasil akhir penelitian serta saran yang diharapkan mampu menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya

