

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih kompetitif dimana persaingan lebih ketat ditambah dengan perkembangan teknologi yang akan mempermudah seseorang untuk mendapatkan informasi. Perusahaan harus memiliki keunggulan agar dapat bersaing dengan competitor, pada pasarnya, dengan cara mampu berinovasi serta dapat bekerja secara efektif dan efisien agar mampu meningkatkan produktifitas pada perusahaan. Pada dasarnya efektivitas dan efisien dilihat dari kinerja yang ada dalam suatu perusahaan tersebut. Karena kinerja yang dihasilkan dalam suatu perusahaan akan menunjang hasil atau produk yang diciptakan oleh perusahaan untuk pasar. Menurut Brahmasari (2009) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemenuhan suatu tugas yang mampu dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan bekerja sesuai dengan kompeten yang dimilikinya terhadap suatu perusahaan.

Pemimpin adalah orang yang bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran dan

pendapat orang lain, memimpin, menggerakkan, menuntun orang lain melalui pengaruhnya (A.M. Mangunhardjana,SJ) . Dengan kata lain seorang pemimpin memiliki peranan penting untuk dapat mempengaruhi anggotanya. Khususnya dalam hal ini bagaimana cara pemimpin agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ditunjang dengan adanya komunikasi dan hubungan yang baik akan mempermudah pemimpin memberikan pengaruh atas kinerja pada lingkup kepemimpinannya. Pada umumnya anggota akan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan dipengaruhi dengan adanya gaya kepemimpinan yang diinginkan serta motivasi yang diterima untuk pribadi mereka, ketika pemimpin sudah sesuai dengan yang di harapkan maka anggota akan bekerja secara nyaman dan optimal. Pemimpin juga harus mampu berfikir kritis dan kreatif agar dapat selalu mengembangkan dan menjaga kegiatan usahanya untuk mencapai tujuan dari organisasinya, serta dapat menentukan gaya kepemimpinan seperti apa yang diperlukan untuk dapat memimpin setiap anggota yang dimilikinya agar anggotanya tersebut dapat merasakan kecocokan serta nyaman bekerja dibawah kepemimpinan seperti itu.

Dapat dilihat pula setiap manusia memiliki sifat dan karakter yang cenderung ber - aneka ragam. Maka dari itu setiap karyawan pasti memiliki ekspektasi yang berbeda untuk keinginan dipimpin oleh pemimpinnya dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang bagaimana, dimana ada beraneka ragam pula gaya kepemimpinan yang dapat di terapkan dalam kehidupan sehari – hari.

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, dimana dalam kehidupan sehari hari ilmu tersebut diterapkan dalam suatu kelompok masyarakat. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut

sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan mengenai arti kepemimpinan.

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Menurut Young (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Dari dua contoh definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Dimana kepemimpinan akan sangat berpengaruh, karena dapat diikuti dengan keinginan anggota kepemimpinan seperti apa yang mereka harapkan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi

seseorang dengan situasi yang dihadapinya yang harus dipenuhi dalam kehidupannya (Siagian, 2004).

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Sehingga ada kemungkinan yang cukup besar apabila pekerja mendapatkan dorongan atau motivasi yang baik dan sesuai akan sangat mempengaruhi kinerjanya dalam suatu perusahaan.

Dimana dapat kita ketahui di era saat ini perusahaan cukup sering melakukan pembekalan dan motivasi terhadap karyawannya dengan mendatangkan orang yang memiliki kompeten di bidang tersebut. Karena pada saat kondisi perusahaan ingin dapat mencapai tujuan yang sudah di rencanakan, perusahaan sangat bergantung akan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan tersebut. Maka dari itu perusahaan selalu memberikan dorongan kepada karyawannya dengan memberikan motivasi. Motivasi yang dapat dimiliki oleh karyawan dalam dirinya dapat bersumber dari diri sendiri atas pemenuhan kebutuhan dirinya, lingkungan yang secara tidak langsung memberikan dorongan, pemberian motivasi dari perusahaan baik dengan mendatangkan pakar maupun dengan diberikannya *reward*, serta pemimpin yang mampu memberikan contoh serta mampu menunjukan wibawanya kepada karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal agar tercapainya target atau tujuan yang sudah direncanakan perusahaan.

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Terry (2006 : 23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (ruangan yang nyaman, bersih, fasilitas yang memadai), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan tempat ibadah). Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kebanyakan organisasi suatu perusahaan karena pada umumnya ketika karyawan sudah merasa terjamin akan keselamatan hidupnya dan sesuai dengan yang dia harapkan akan membuat pengaruh yang baik terhadap kinerja yang akan diberikannya. Dengan adanya pemberian fasilitas yang memadai diharapkan akan membantu meningkatkan efektifitas karyawan. Baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula bagi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap lingkungannya akan mempengaruhi kinerja yang diberikannya terhadap perusahaan tidak akan optimal.

Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik, selain itu sumber daya manusia dapat pula dikatakan sebagai salah satu aset penting suatu perusahaan.

Agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal sesuai dengan kompeten yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Maka dari itu perusahaan diharapkan mampu memenuhi dan memberikan kepuasan atas karyawannya. Karena dalam menjalankan kegiatan usaha kita juga harus tetap menjunjung tinggi antara kewajiban serta hak yang harus diterima oleh sumber daya manusia tersebut setara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, permasalahan-permasalahan yang perlu dibahas lebih lanjut terkait penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah gaya kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini dilakukan agar melalui informasi yang diperoleh, penulis dapat memberikan jawaban atas masalah-masalah yang telah dikemukakan, yaitu untuk:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh bagi kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

