

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan yang menghasilkan pelayanan berkualitas akan memberikan dampak yang baik pula bagi instansi. Kualitas akan terjaga dengan baik apabila instansi tersebut akan terus bergerak dan maju. Kinerja para karyawan perusahaan merupakan pondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Berbagai macam faktor permasalahan yang ada akan memberikan dampak bagi pencipta tenaga kerja yang ada.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, sarana pra sarana, kesempatan berprestasi. Dalam penelitian ini penulis akan membahas hanya pada faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan kondisi lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu pemimpin harus berusaha untuk memperbaiki kemampuannya dalam memberikan kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik akan dapat mempengaruhi para karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan untuk mencapai angka kinerja yang tinggi. (Hasibuan, 2002 : 89)

Suatu organisasi tidak dapat melaksanakan fungsinya dengan baik tanpa adanya komunikasi. Komunikasi mendorong orang untuk bertindak agar terjadi hubungan yang sesuai antar karyawan dalam perusahaan. Apabila banyak mengadakan komunikasi antar karyawan dan atasan maka dapat memberikan kelancaran dalam bekerja. Seorang pimpinan perusahaan juga harus memberikan perhatian pada karyawan, sehingga terjadi kemudahan komunikasi antar pimpinan dan bawahannya. (Hasibuan, 2002 : 70)

Kondisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di kantor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja antara lain adalah meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebingan. Dengan lingkungan kerja yang memenuhi syarat sebagai mana dapat membuat karyawan merasa nyaman, senang, betah, bekerja dan gairah kerja bertambah yang akhirnya dapat menaikkan kinerja karyawan. (Simajuntak : 2001, 85)

Karyawan adalah faktor yang penting dari sebuah perusahaan dan dari karyawanlah produksi dari perusahaan tersebut banyak bergerak. Karyawan yang menghasilkan pelayanan yang berkualitas akan memberikan

dampak yang baik pula bagi perusahaan. Saat sebuah kualitas terjaga dengan baik dimana perusahaan tersebut akan terus bergerak dan maju. Tentunya kinerja karyawan dari suatu perusahaan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut antara lain karyawan. Karyawan sebagai faktor yang penting dari sebuah perusahaan dalam menciptakan produktivitas kerja yang baik disuatu perusahaan di pengaruhi lingkungan kerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diharapkan.. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan. Kinerja secara umum dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor individual yang terdiri dari persepsi, kompensasi, penghargaan, struktur, job design. Dari uraian dimuka maka ditarik kesimpulan bahwa kinerja individual adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut akan dapat tercapai apabila didukung oleh atribut individu, yang upaya kerjanya (*work effort*) dan dukungan organisasi secara maksimal. Berbagai masalah akan muncul saat perusahaan tidak dapat memberikan penyelesaian yang tepat bagi perusahaan. Kolerasi antara perusahaan dan karyawan adalah masalah yang selalu muncul dari dalam perusahaan dan dari permasalahan tersebut memerlukan penanganan yang tepat dan efektif agar tidak mempengaruhi proses produksi perusahaan tersebut.

Kinerja para karyawan perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar

memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Berbagai macam faktor permasalahan yang ada akan memberikan dampak bagi pencipta tenaga kerja yang ada.

Kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjangkau jaringan komunikasi, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Masalah utama dari kepemimpinan adalah perkembangan keahlian yang mempengaruhi tenaga kerja secara konstruktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemimpin yang berusaha untuk memperbaiki kecakapannya untuk mempengaruhi para karyawan harus memahami akan dirinya sendiri, para karyawan, situasi dan kondisi, iklim dan lingkungan kerja serta teknik komunikasi yang mampu memberikan pengaruh, sehingga para karyawan dengan ikhlas bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan untuk mencapai angka produktivitas kerja yang tinggi. Faktor yang mempengaruhi pilihan kepemimpinan antara lain faktor dalam organisasi, faktor pimpinan manajemen, faktor bawahan dan faktor situasi pengesahan.

Motivasi kerja adalah sebagai suatu proses yang berawal dari suatu kekurangan psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan tingkah laku atau suatu dorongan yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan dan insentifnya. Untuk lebih mendorong seseorang atau pegawai lebih giat dalam

melakukan tindakan dan menjalankan tugas, maka perlu diperhatikan beberapa faktor yang menyebabkan pengaruh di dalam motivasi. Motivasi seseorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit karena motivasi itu melibatkan beberapa faktor antara lain faktor individual yang terdiri dari kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*). Faktor organisasional yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerjaan (*co-workers*), pengawasan (*supervisor*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di kantor yang disekitar pekerjaan itu dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan. Dengan lingkungan kerja yang memenuhi syarat sebagai mana tersebut diatas dapat membuat karyawan merasa nyaman, senang, betah, bekerja dan gairah kerja bertambah yang akhirnya dapat menaikkan produktivitas kerja.

Dengan pengalaman yang cukup lama maka dapat diharapkan pegawai akan mempunyai kemampuan yang lebih baik dari pada pegawai tanpa pengalaman. Ada beberapa alasan kenapa instansi mensyaratkan pentingnya pengalaman, karena dengan pengalaman instansi tidak perlu lagi melaksanakan training. Selain itu dengan instansi menerima seorang pegawai yang berpengalaman, diharapkan pegawai itu mempunyai atau menemukan ide-ide baru dalam memecahkan masalah yang pernah timbul sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masindo Utama Nusantara Surabaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berpijak dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masindo Utama Nusantara Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masindo Utama Nusantara Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masindo Utama Nusantara Surabaya?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masindo Utama Nusantara Surabaya secara simultan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masindo Utama Nusantara Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masindo Utama Nusantara Surabaya.

3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masindo Utama Nusantara Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masindo Utama Nusantara Surabaya secara simultan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat :

- a. Manfaat bagi PT. Masindo Utama Nusantara

Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen organisasi dalam menetapkan kebijakan terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang mereka hasilkan.

Untuk membantu memberikan informasi bagi perusahaan untuk menentukan cara yang sistematis dalam memecahkan masalah sehingga dapat mencegah terjadinya rintangan yang dapat merugikan organisasi/perusahaan.

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- b. Manfaat bagi STIE Mahardhika

Sebagai perbendaharaan pengetahuan dan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang ingin meneliti masalah yang sama dan sebagai

pengembangan ilmu di dunia pendidikan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

c. Manfaat bagi Penulis

Sebagai upaya untuk menambah pengetahuan dalam membandingkan antara teori yang penulis peroleh dari perkuliahan dengan kenyataan yang ada di organisasi.

Sebagai bahan pertimbangan yang dapat memberikan wawasan yang kongkrit sehingga dapat menyesuaikan antara teori yang di dapat dengan kenyataan.

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menjalankan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya dan menjadi bahan acuan dalam pemecahan masalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.