

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi kegiatan, manajemen sangatlah penting. Manajemen suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalamnya menjadi tidak teratur. Aktivitas organisasi pun tidak akan efektif dan efisien. Akibatnya tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk

dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *"The Right Man on The Right Place"*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Kepemimpinan merupakan gaya seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mempunyai keinginan bekerja sama dan bekerja secara efektif maupun efisien. Sukses atau tidaknya seorang karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Motivasi adalah suatu pemberian kegairahan dalam bekerja kepada karyawan. Dimana keadaan dalam pribadi seseorang yang mempunyai keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai sebuah tujuan. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kondisi dalam lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila seseorang didalamnya dapat melaksanakan berbagai kegiatan secara baik, sehat, aman, maupun nyaman.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik,

perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kepemimpinan merupakan gaya seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mempunyai keinginan bekerja sama dan bekerja secara efektif maupun efisien. Sukses atau tidaknya seorang karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Motivasi adalah suatu pemberian kegairahan dalam bekerja kepada karyawan. Dimana keadaan dalam pribadi seseorang yang mempunyai keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai sebuah tujuan. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kondisi dalam lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila seseorang didalamnya dapat melaksanakan berbagai kegiatan secara baik, sehat, aman, maupun nyaman

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai Tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun

karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu

merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Suranta telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya mendefinisikan motifasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, yang merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumberdaya manusia atau karyawan, dimana masing-masing karyawan merupakan individu yang memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda.

Kinerja karyawan dalam perusahaan, merupakan hal yang paling penting untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan, secara umum tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin dengan menggunakan input yang semaksimal mungkin, dengan adanya tingkat kinerja karyawan semua itu dapat terwujud, akan tetapi dalam hal peningkatan kinerja begitu banyak faktor yang saling mempengaruhi, sebagai pihak perusahaan harus benar-benar tahu bagaimana harus bersikap agar kinerja karyawan meningkat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut harus benar-benar diperhatikan agar nantinya karyawan meningkatkan kinerjanya. Tanpa peran serta perusahaan, kecil kemungkinan para karyawan meningkatkan kinerjanya.

Guna meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya perhatian dari perusahaan antara lain berupa kepemimpinan yang baik, sehingga bawahan akan termotivasi kerjanya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka bawahan akan dapat dikontrol oleh atasan sehingga kekurangan akan dapat dilihat sejak dini dan tingkat kesalahan akan dapat ditekan sehingga kinerja karyawan akan dapat meningkat.

Selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan kinerja karyawan

adalah saling berhubungan, tetapi bukan konsep yang sinonim. Motivasi terutama berhubungan dengan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Karyawan yang bekerja keras untuk menyempurnakan hasil pekerjaannya menunjukkan motivasi yang tinggi. Dalam suatu organisasi, apabila motivasi dari para karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasi karyawan rendah, maka dapat dipastikan kinerjanya juga rendah.

Disamping kepemimpinan dan motivasi kerja, juga harus memperhatikan faktor lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan sangat berperan serta dalam peningkatan kinerja karyawan, dimana lingkungan yang baik akan membuat karyawan merasa betah atau kerasan bekerja diperusahaan.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja, mereka dapat bekerja dengan baik dan tenang tanpa adanya rasa tertekan atau lainnya. Dalam keadaan demikian rupa, karyawan dapat memusatkan pikirannya untuk bekerja tanpa adanya gangguan yang berarti. dengan demikian secara langsung maupun tidak langsung kinerja mereka akan meningkat.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penulis tertarik menganalisis permasalahannya dan mengambil judul skripsi ini menjadi "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama (DPI) Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut::

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama (DPI) Surabaya?

2. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama (DPI) Surabaya?
3. Manakah diantara gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama (DPI) Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengingat permasalahan penelitian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama (DPI) Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama (DPI) Surabaya.
3. Untuk mengetahui mana diantara gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama (DPI) Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat dari dua sudut pandang sebagai berikut :

A. Bagi Akademis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah Khasanah pustaka Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya dan diharapkan dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

B. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan yang dapat mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama dengan kinerja karyawan serta pengembangan hipotesis yang akan dijabarkan kemudian. Diharapkan juga dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya tentang kinerja karyawan dengan berbagai aspek dan selanjutnya dapat turut serta mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

C. Aspek Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat berguna bagi PT. Dana Purna Investama (DPI) Surabaya, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai atau kualitas sumber daya manusia dengan melihat dari faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.