

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan organisasi, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam memasuki dunia kerja, dan dengan cara ini manusia bisa saling beradaptasi dengan sesama pegawai maupun atasan di sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam organisasi seseorang diwajibkan harus berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja, dengan begitu atasan dan bawahan harus saling bekerja sama saling berkomunikasi dengan baik, saling memotivasi agar kinerja pegawai akan lebih bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins). Organisasi merupakan kumpulan-kumpulan orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari jumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran, wewenang dan peran serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Organisasi berisikan orang – orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi,

tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya yang paling penting dari sumber daya tersebut hanya sumber daya manusia yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan, serta merupakan pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Sejalan dengan itu Simamora mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan sumber daya penting bagi organisasi, karena sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi jika ketidak adanya sumber daya manusia, untuk itu sumber daya manusia sebagai asset perusahaan perlu dilakukan pengelolaan (*manajemen*) dengan baik. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh motivasi dan kinerja anggota dalam melaksanakan masing-masing fungsinya.

Setiap perusahaan apapun bentuknya selalu mempunyai tujuan, baik tujuan jangka pendek seperti pencapaian target produksidan mendapatkan laba maksimum, maupun tujuan jangka panjang seperti kelangsungan hidup perusahaan dan memperluas usaha tanpa mengalami kendala.

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, keselarasan sumber daya manusia dan tujuan harus sangat diperhatikan. Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia menjadi pendukung pencapaian target perusahaan tidak lepas dari pengaruh dari 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 atasan.

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. Hal ini terlihat pada PT. Wiharta Prametel bahwa tingkat kepemimpinan seseorang belum optimal antara pimpinan dengan bawahannya, motivasi yang juga masih belum optimal antara pencapaian target dengan tingkat sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang kurang begitu nyaman akan mempengaruhi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sadarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang

berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Dengan pertimbangan diatas, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul "ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. WIHARTA PRAMETAL, GRESIK)

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik ?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik ?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik ?

6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik ?
7. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik ?

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik
4. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik
5. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik
6. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik
7. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai PT. Wiharta Prametal, Gresik

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat :

1. Aspek akademis.

Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti – peneliti selanjutnya untuk membuat proposal khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai

3. Aspek Praktis

Dengan diadakannya penelitian ini,memberikan refrensi apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Sehingga membantu pegawai untuk melakukan evaluasi dalam pekerjaan agar menjadi lebih baik. .