

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 (Robbins, 2006). 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. Menurut Suyadi Prawirosentono (2011:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika. 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.

PT. Gunung Mas Berkah Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa dan pengelola tenaga kerja. Perusahaan tersebut berdiri tahun 1983. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Gunung Mas Berkah Internasional yang ditempatkan di PT. Megasurya Mas yang merupakan salah satu pengguna jasanya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan terserbut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Gunung Mas Berkah Internasional yang ditempatkan di PT. Megasurya Mas juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja tidak kondusif, kurang nyaman, kurang aman, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, pimpinan yang seenaknya sendiri, dan motivasi dari pimpinan. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Lingkungan kerja merupakan berbagai situasi dan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja baik yang menyangkut fisik maupun non fisik maupun yang berhubungan dengan aspek psikologis. Menurut Nitisemito (2011:10), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2012:12), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan mendorong kinerja karyawan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih efektif. Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para karyawan dan sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat adalah syarat wajib terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat para pegawai tidak fokus akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan pada tepat waktu. Lingkungan kerja atau ruang kerja yang kurang

nyaman dan bersih membuat kinerja karyawan menurun, sehingga pekerjaan yang diemban tidak selesai tepat waktu.

Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antar atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja. Faktor – faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi. Di samping itu, masih terdapat lingkungan eksternal organisasi yang dapat memempegaruhi kinerja organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya.

Seorang pemimpin organisasi akan diakui sebagai pemimpin apabila ia dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya kearah pencapain tujuan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2010:64), kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang–orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang belum efektif. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Pemimpin dalam suatu organisasi seperti PT. Gunung Mas Berkah memegang peranan penting dalam kemajuan organisasinya. Untuk mengatur dan mengarahkan karyawan yang mempunyai pandangan, kebutuhan dan tujuan berbeda bukanlah hal mudah, dibutuhkan sosok pemimpinan yang dapat menjadi panutan atau contoh bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai arahan dan kebijakan pimpinan. Menurut Stephen Robbins yang dikutip dalam buku Sedarmayanti (2012:72): Kepimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memperdayakan pekerjaan, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Permasalahan yang sering terjadi di PT. Gunung Mas Berkah adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang disebabkan kurang informasi yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga bawahan tidak mengerti tugas-tugas yang diberikan sehingga berdampak pada ketidakefektifan pekerjaan dan hal ini menunjukkan bahwa perhatian secara individual antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang maunya seenaknya sendiri juga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Pegawai merasa tidak bisa memberikan ide-idenya, tidak bisa berinovasi dan kurangnya dukungan dari pimpinan. Pimpinan tidak cepat tanggap terhadap persoalan-persoalan yang terjadi di perusahaan dan pemimpin tidak mempunyai kekuatan untuk memimpin para pengawainya untuk bekerja lebih baik dan tidak bisa memotivasi pegawai untuk bekerja lagi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepemimpinan dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Mas Berkah Surabaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Adakah pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kepemimpinan pada PT. Gunung Mas Berkah Surabaya?
- b. Adakah pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Berkah Surabaya?
- c. Adakah pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Berkah Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kepemimpinan pada PT. Gunung Mas Berkah Surabaya.
- b. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Berkah Surabaya.
- c. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Berkah Surabaya.

1.4. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, agar tidak terjadinya penyimpangan dan terfokus pada apa yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi penelitian ini terfokus kepada :

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Gunung Mas Berkah Surabaya yang ditempatkan di PT. Megasurya Mas Sidoarjo.
2. Penelitian dilakukan dengan mengacu pada variabel – variabel yang ada, yaitu tentang :
 - a. Lingkungan Kerja
 - b. Kepemimpinan
 - c. Kinerja Karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

Setelah diketahui terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kepemimpinan pada PT. Gunung Mas Berkah Surabaya, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kepemimpinan pada PT. Gunung Mas Berkah Surabaya.
 - b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk memperkaya kebaikan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Berkah Surabaya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada anggotanya.