

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha - usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Dengan mempertahankan kinerja karyawan tetap tinggi, maka kemungkinan besar perusahaan juga akan mampu bertahan dan berkembang.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak dan sebagai agen perubahan dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat - saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bias memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Salah satu yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat

dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai. Bisa disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja pegawai saat bekerja.

PT. Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang HR.Muhammad Surabaya adalah perusahaan yang kegiatan utamanya bergerak dibidang perdagangan mobil bermerek Toyota. Perusahaan ini terdiri dari 3 (tiga) Departemen, yaitu Departemen penjualan yang dipimpin oleh Kepala Cabang, Departemen Bengkel dipimpin oleh Kepala Bengkel dan Departemen Administrasi dipimpin oleh Kepala Administrasi dan Keuangan. Sebagai sebuah perusahaan besar yang bergerak dalam bidang otomotif PT. Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang HR.Muhammad Surabaya, berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Namun kenyataannya didalam praktek kinerja karyawan tidak selalu stabil, kadang kinerja naik dan sebaliknya dilain waktu kinerja menurun. Menurunnya kinerja karyawan ini salah satunya disebabkan karena pemimpin kurang memotivasi bawahan, pemimpin dinilai kaku dalam memimpin sehingga hal ini menyebabkan karyawan merasa canggung apabila ingin berkomunikasi, terutama jika ingin menanyakan sesuatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan kadang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu permasalahan lain yang diduga menyebabkan tidak stabilnya dan menurunnya kinerja karyawan yaitu kurang sesuainya lingkungan dan budaya kerja yang dilakukan perusahaan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja

karyawan. Lingkungan yang dibangun diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Seluruh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mengarah pada kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dalam arti kondisi ruang kerja yang menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai saat bekerja. Begitupun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja kurang kondusif dan kurang memberikan kenyamanan pada pegawai. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul tersebut dapat menjadi ancaman namun bila diatasi dengan baik akan menjadi faktor yang membuat perusahaan berhasil dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut membuat para pegawai merasa tidak bersemangat untuk bekerja untuk itu berdasarkan permasalahan diatas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan**

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Hr. Muhammad Surabaya”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Hr.Muhammad Surabaya ?
2. Apakah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Hr.Muhammad Surabaya ?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Hr.Muhammad Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dijabarkan, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Hr. Muhammad Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Hr. Muhammad Surabaya.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cabang Hr. Muhammad Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Auto 2000 Hr. Muhammad Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi STIE Mahardika Surabaya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah sama.