

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semua perusahaan 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 para individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak. Tetapi faktor yang paling penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan secara teoritis diposisikan sebagai faktor sentral yang mendominasi, menggerakkan dan mengkoordinasikan faktor lain dalam organisasi. Keberadaan pemimpin dalam organisasi adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi

Pemimpin dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan dan perkembangan usaha karena adanya situasi ketidak pastian yang setiap saat mengancam usaha dan mempengaruhi pengikutnya. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan dan merupakan pola- pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan dan melalui orang lain pada saat mempengaruhi karyawan. Kepemimpinan bukan merupakan pendapat pemimpin tentang perilaku mereka, tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama karyawan tentang perilaku kepemimpinannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing- masing. Kepemimpinan juga merupakan suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan tidak hanya membiasakan berperilaku tetapi justru membiasakan proses berpikir untuk bertindak yang akan memberikan hasil yang lebih nyata. kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang tepat adalah cara memimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya lebih dari apa yang seharusnya serta mampu menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga para karyawan menjadi bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian kinerja karyawan akhirnya akan meningkat.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga penting bagi para karyawan. Karena mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini 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 standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik 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

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi- kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dalam individu yang disebut dengan faktor individual, dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik yang terdiri dari motivasi dan kepribadian. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan seperti pada Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian singkat di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan “**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Apakah Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan .

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

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

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap

Kinerja Karyawan. Selain itu juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variabel – variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang sejarah umum perusahaan baik yang berkaitan tentang keberadaan perusahaan

BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran – saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan sebelumnya.