

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan produktivitas untuk tercapainya tujuan perusahaan. Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut adanya perubahan cara berpikir yang terus-menerus, sekaligus memanfaatkan peluang dan berkembang dari sebuah inovasi. Perusahaan yang ingin tetap bertahan dalam lingkungan bisnis harus senantiasa berubah mengikuti paradigma yang berlaku. Dalam melakukan perubahan ataupun aktivitas sehari-hari, perusahaan memerlukan suatu kegiatan yang terkoordinasi antara satu sama lainnya. Untuk itu dibutuhkan seseorang yang mampu menjadi panutan bagi semua orang, seorang yang mampu membawa perusahaan beradaptasi dalam lingkungan bisnisnya, yaitu dengan adanya sosok pemimpin.

Perubahan sikap mental para pelaku bisnis harus dimulai dari pimpinan karena masih kuatnya budaya paternalistik. Dengan kata lain pemimpin berperan sebagai simbol sosial yang mampu menggerakkan semua energi dalam masyarakat (Lele, 2007:20). Bertahan dalam lingkungan yang cepat berubah bukan merupakan hal yang mudah, apalagi perusahaan yang belum terbiasa dengan kondisi persaingan bebas. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menjiwai perubahan dan mampu menjadi penggerak perubahan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Seorang pemimpin seharusnya dapat menjadi contoh bagi bawahannya. Kepemimpinan seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan langkah suatu organisasi atau perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang karyawan salah satunya adalah cara pemimpin dalam memimpin karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, dimana bentuk kepemimpinan yang efektif dan berdampak pada kemajuan perusahaan (Sugianto, 2011:16).

Salah satu faktor situasional yang memiliki pengaruh terhadap efektifitas kepemimpinan adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut/bawahan. Hubungan ini memiliki dua bentuk, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kedua bentuk kepemimpinan ini sangat penting dibutuhkan setiap organisasi. Dalam prakteknya, mereka tidak bisa dipisahkan secara tegas. Seorang pemimpin dapat memadukan kedua gaya kepemimpinan tersebut sesuai kebutuhan dan kondisi lingkungannya. Organisasi membutuhkan visi, dorongan, dan komitmen yang dibentuk pemimpin transformasional. Pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Sementara itu, organisasi juga membutuhkan pemimpin transaksional yang dapat memberikan arahan, berfokus pada hal-hal yang sifatnya terinci, dan menjelaskan perilaku yang diharapkan. Sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan tujuan perusahaan. Seorang pemimpin haruslah mampu mengarahkan sumber daya yang ada untuk pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menunjang hal tersebut, tentunya harus ada kinerja yang

dibangun dan dipertahankan, dimana harus ada konsistensi yang dijalankan oleh seluruh anggota perusahaan.

Pergantian pemimpin akan memberikan dampak pada terjadinya perubahan gaya kepemimpinan, walaupun terkadang gaya kepemimpinan pada orang yang berbeda, memiliki gaya yang sama. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektivitas manajer. Setiap pemimpin perlu memprediksi adanya usaha pengembangan ketrampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada para bawahannya. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Simanjuntak, 2003:39) 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. Sedarmayanti (2011:21) Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011: 31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi

antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari bagaimana komunikasi para karyawan dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Apabila komunikasi belum terjalin dengan baik, jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan ada penurunan kinerja karyawan. Oleh karenanya suatu perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya memiliki stress kerja yang proporsional dan memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab sehingga akan mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT SC Enterprises”**.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini, dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Informasi yang ditampilkan berupa unsur-unsur yang mendasari kepemimpinan transformasional seperti: kharisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Dalam membangun hubungan antara pemimpin dengan karyawan dibutuhkan adanya lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penelitian ini

juga membahas mengenai lingkungan kerja, tetapi pembahasan terbatas pada lingkungan non fisik saja. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. SC Enterprises.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. SC Enterprises.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. SC Enterprises.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. SC Enterprises.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. SC Enterprises.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. SC Enterprises.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yang berkaitan antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pimpinan PT. SC Enterprises dalam menjalankan fungsinya sebagai pimpinan, setelah adanya saran dari para karyawan terhadap gaya kepemimpinannya yang diterapkan, serta diharapkan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Penulis mengharapkan penelitian ini sebagai pembandingan dan referensi, serta bacaan ilmiah untuk mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan tentang sumber daya manusia terutama mengenai hal – hal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta melihat aplikasinya dalam dunia nyata.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan pengetahuan yang nyata dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan faktor kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam topik yang relevan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel dari penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data

BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisi gambaran umum sesuai dengan keadaan objek tempat diadakannya penelitian.

BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.