

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang dinamis dan mempunyai kemampuan untuk berkembang. Salah satu bagian terpenting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Tercapainya tujuan perusahaan adalah keterkaitan hubungan antara perusahaan dengan karyawan dimana kedua hal ini harus berjalan secara harmonis. Karyawan akan berkontribusi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan demi tercapainya keberhasilan perusahaan, kontribusi tersebut merupakan perwujudan aktualisasi dari kinerja karyawan dan tidak menutup kemungkinan juga sebagai peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan (Darmawan, dkk, 2012).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya

tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan perkembangan perusahaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam rangka pengembangan perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Syamsul dkk, 2011). Douglas (dalam Nugroho, 2006), menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Menurut Dessler (2010), kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Mangkunegara (2010) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2015) juga menyebutkan, kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara 2007), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dari

beberapa faktor tersebut, peneliti memilih variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Menurut Zahra dan Perdana (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Sementara Suminar dkk (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional - transaksional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara Darsah dkk (2016) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Menurut Nawawi (2008), Lingkungan kerja yang menyenangkan dan bersih, teratur, rapi, sejuk, sirkulasi udara yang lancar, ruang yang cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dan lain-lain dapat meningkatkan kinerja, lingkungan seperti ini bahkan akan berpengaruh juga pada daya tahan fisik karyawan dalam bekerja, dalam arti tidak cepat lelah dan menimbulkan rasa betah selama jam kerja. Yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja adalah tempat kerja yang nyaman, keadaan perlengkapan kerja, keamanan kerja, serta hubungan antara karyawan dengan pimpinan atau karyawan dengan karyawan di lingkungan keseluruhan organisasi. Lingkungan kerja merupakan variabel terpenting yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja buruk, akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 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 bisa memberdayakan karyawannya dimana pemimpin harus mampu dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi dan memberikan bimbingan dan motivasi yang lebih. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2002).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), peran kepemimpinan, yang mampu menyampaikan visi dan misi perusahaan, yang memiliki kemampuan positif untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya mencapai visi dan misi, serta mampu memberikan semangat dan antusiasme dalam bekerja, memang sangat diperlukan dalam masa-masa perubahan dan peralihan manajemen baru. Keterlibatan seorang pemimpin dalam perubahan manajemen perusahaan menuntut bawahannya untuk tidak hanya melakukan pekerjaan sebagai suatu tanggung jawab saja, namun juga sebagai wujud sukarela dan komitmennya dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan lebih mudah diarahkan sehingga akan terjadi peningkatan kinerja

Penelitian ini menggunakan obyek penelitian adalah Magistra Utama. Magistra Utama merupakan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan terbaik se –

Indonesia yang merefleksikan anak muda yang dinamis, energik, kreatif dan pantang menyerah dalam menggapai cita-cita dan meraih impian guna hidup lebih baik dengan meraih pekerjaan pertama sebagai bekal kehidupan. Berikut ini 9 Program Keahlian Siap Kerja dan Cepat Kerja di Magistra Utama yaitu perhotelan dan kapal pesiar, sekretaris dan administrasi perkantoran, akuntansi perusahaan dan perbankan, asisten paramedis & komputer administrasi rumah sakit, teknik otomotif, teknik informatika, pemrograman dan desain web, desain grafis dan animasi, internet marketing dan mobile App. Dalam menunjang keberhasilan perusahaan, faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Magistra Utama Yogyakarta”**

B. Identifikasi Masalah

Seperti halnya dengan perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa pendidikan maka gangguan lingkungan kerja lebih cenderung pada lingkungan kerja non fisik seperti struktur kerja yang kurang baik, karena pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang kurang baik, tanggung jawab kerja yang kurang, kurangnya dukungan pemimpin dan lain yang ada di lingkungan PT. Magistra Utama Yogyakarta.

Menurut keterangan beberapa karyawan yang bekerja di PT. Magistra Utama Yogyakarta menyatakan bahwa manajer perusahaan secara sadar atau tidak telah melakukan upaya yang digolongkan dalam kepemimpinan direktif, yaitu pemimpin bersifat otokratis dimana tidak ada partisipasi bawahan. Bawahan tahu secara jelas apa yang diharapkan dari pimpinan dan perintah-perintah khusus yang diberikan. Gaya ini dirasa cukup tepat diterapkan karena bawahan di PT. Magistra Utama yang melakukan pekerjaan yang tidak rutin dan dapat mengurangi ambivalensi tugas (mendua). Gaya ini dilakukan melalui perintah berupa petunjuk kerja, yang diharapkan akan dapat membantu karyawan mencapai tujuan yang menjadi tuntutan penyelesaian tugas-tugas yang ada pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkup penelitian ini hanya terbatas pada variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan
2. Penelitian ini hanya terbatas pada sampel karyawan PT. Magistra Utama Yogyakarta yang jumlahnya hanya 36 karyawan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat merumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Magistra Utama Yogyakarta?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Magistra Utama Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Magistra Utama Yogyakarta
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Magistra Utama Yogyakarta..

F. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Magistra Utama Yogyakarta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan kepada

klien yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan referensi untuk melakukan penelaahan dan pengkajian lebih lanjut mengenai masalah yang sama, menambah pengetahuan pembaca serta sebagai bahan kepustakaan khususnya, tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

G. SISTEMATIKA KERJA

Penulisan skripsi ini akan menggunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika kerja.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bab yang berisi tentang tinjauan pustaka, landasan teori dan hipotesis yang memaparkan secara singkat tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan bab yang berisi tentang metodologi penelitian yang terdiri dari: rancangan penelitian, obyek dan waktu penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, operasionalisasi

variabel, pengukuran variabel, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif profil responden, deskriptif variabel penelitian, hasil analisis regresi linier berganda dan diakhiri dengan diskusi dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab yang berisi tentang kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran penelitian selanjutnya.