

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Organisasi pada era manusia saat ini saling sangat berkaitan. Seseorang akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006). Dalam rangka untuk mencapai tujuan suatu organisasi, maka setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya – upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi adapun peningkatan kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan juga dapat mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja seorang karyawan. Peran pemimpin yang sangat penting untuk pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi menjadi faktor pendorong bagi karyawan dengan tingkah laku yang diterapkan sedemikian rupa untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola para karyawan. Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sedangkan menurut Hersey (2004:29) bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata – kata dan tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Maslow (1994) motivasi kerja seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seorang karyawan yaitu motivasi internal ataukah motivasi yang berasal dari luar diri karyawan yang bersangkutan atau motivasi eksternal. Motivasi kerja sangat dibutuhkan para karyawan guna meningkatkan kinerja adapun pemberian reward, pemberian intensif dan lain – lain dapat menjadi motivasi para karyawan.

Lingkungan kerja sendiri merupakan salah satu hal penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Terdapat 2 macam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atapun hubungan dengan bawahan.

Pekerjaan didalam suatu organisasi sekolah perlu adanya kerja sama antara kepala sekolah dan bawahan meliputi guru dan staf karyawan. Suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan optimal apabila seorang pegawai dalam keadaan baik dan situasi lingkungan kerja yang baik pula. Upaya untuk meningkatkan produktifitas semua elemen pekerja disekolah mulai dari kepala sekolah, guru hingga bawahan suatu departemen sangat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor internal maupun

faktor eksternal. Oleh sebab itu adanya lingkungan kerja dalam setiap organisasi berbeda, untuk mengatasi hal tersebut dari pihak pimpinan memerlukan adanya upaya – upaya menyeluruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, kemudian nantinya kinerja karyawan yang bagus membuat tugas – tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi harus selalu memperhatikan lingkungan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Rangkaian sistem organisasi dan hubungan antar bagian yang bekerja sama secara keseluruhan, dimana setiap bagian memiliki hubungan yang terikat dengan kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan demikian bila kinerja karyawan yang baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus sangat memperhatikan kinerja karyawan.

Prapenelitian dilakukan wawancara kepada beberapa responden untuk mengetahui variabel apa saja yang menjadi subyek pada penelitian ini. Hasil yang didapat dari wawancara adalah sebagai berikut: Responden pertama mengatakan bahwa pimpinan kepala sekolah jarang memberikan bonus, kemudian menyatakan bahwa kenyamanan ditempat kerja sulit didapatkan, dan merasa kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Responden kedua mengatakan bahwa dia merasa sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan, sebagai contoh dia sering terlambat datang bekerja, kemudian dia merasa pemimpin tidak memperhatikan bawahan dan tidak memberikan ruang sehingga membuat dia tidak memiliki semangat kerja. Responden ketiga mengatakan bahwa suasana dan

fasilitas ruangan tidak nyaman, pimpinan yang kurang memberikan penghargaan apabila pekerjaan diselesaikan dengan baik dan semangat kerja yang berkurang.

Peneliti memilih SMP PGRI Wangon sebagai obyek penelitian dikarenakan ingin mengetahui kinerja karyawan di organisasi sekolah yang terdiri dari guru dan karyawan yang bekerjasama untuk mengelola organisasi sekolah sebagai kebutuhan seperti agenda akhir tahun, AD ART, akreditasi, jaminan mutu dan sebagainya. Penentuan variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja karena terdapat faktor seperti gaya kepemimpinan yang mengambil andil untuk mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian penurunan kinerja juga kerap terjadi dilingkungan kerja karena kurangnya motivasi baik dari pribadi maupun dari pihak lain. Secara subjektif judul ini dipilih karena tersedianya literatur dan referensi yang cukup memadai dan lokasi objek penelitian yang terjangkau dan mudah untuk melakukan pengambilan data.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SMP PGRI Wangon?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan SMP PGRI Wangon?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan SMP PGRI Wangon?

1.2.4 Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di SMP PGRI Wangon?

1.3 BATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta menghindari kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Adapun batasan – batasan yang akan diteliti difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di SMP PGRI Wangon.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.4.1 Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SMP PGRI Wangon
- 1.4.2 Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada SMP PGRI Wangon
- 1.4.3 Mengetahui pengaruh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik terhadap kinerja karyawan pada SMP PGRI Wangon
- 1.4.4 Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan SMP PGRI Wangon

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.5.1 Manfaat Teoritis

1.5.1.1 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan wawasan bagi penulis dan pembaca.

1.5.1.2 Dapat dijadikan sebagai bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan tentang sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikannya.

1.5.2.2 Bagi Tempat Penelitian (Sekolah)

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau bahan evaluasi dalam pengambilan keputusan, metode dan kebijaksanaan yang dilakukan.

1.5.2.3 Bagi Peneliti lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan menambah pengetahuan dalam penelitian serupa serta sebagai referensi bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

1.5.2.4 Bagi Mahasiswa

Memberikan penjelasan dan gambaran bagaimana kondisi karyawan di dalam dunia kerja, supaya mahasiswa dapat menyiapkan diri.