

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Menurut Parlinda dan Wahyudin (2003), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh motivasi, 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 publik, sebagaimana pada CV. TRILOKAJAYA GARMENT yang bergerak dalam bidang industri garment.

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.

CV. Trilokajaya garment berperan besar dalam penyediaan barang dagang berupa sandang/pakaian. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan pakaian.

Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Selain itu lingkungan kerja juga mempengaruhi kenyamanan dalam melakukan tugasnya, baik lingkungan fisik dan non fisik. Hal ini terlihat pada CV. Trilokajaya garment bahwa tingkat kinerja belum optimal dikarenakan dalam praktek dilapangan kurang memberikan komunikasi yang harmonis di antara pimpinan dengan bawahan, dan kurangnya motivasi yang diberikan serta lingkungan kerja yang kurang nyaman yang menyebabkan semangat karyawan rendah dan berakibat menurunkan kinerja karyawan.

Reza (2010) dalam penelitiannya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara menunjukkan hasil gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

Selain itu, Khoiriyah (2009) meneliti tentang pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta. Hasil dari penelitian ini adalah upah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aji Bali Jaya Wijaya.

Dengan mempertimbangkan penelitian Reza (2010) dan Khoiriyah (2009), peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Akan tetapi penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Trilokajaya garment yang terletak di Sukoharjo yang dilakukan pada tahun 2010.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul : **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. TRILOKAJAYA GARMENT DI KABUPATEN SUKOHARJO.**

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan sebelumnya, permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Trilokajaya garment.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
2. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan.
3. Memberikan tambahan informasi kepada CV. Trilokajaya garment tentang kajian gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi beberapa bab yang diuraikan menjadi beberapa sub bab. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian..

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang membahas mengenai konsep relevan yang mendukung dalam penelitian ini, antara lain: gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas jenis penelitian, populasi, sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode pengujian instrument, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penyajian dan analisis data. Pada bab ini akan disajikan dan dijelaskan tentang hasil pengumpulan, analisis

data, dan sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini mengemukakan kesimpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian, serta saran untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.