

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya pembagian kerja diantara dua orang atau lebih.

Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang sudah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, karena sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat membutuhkan pendekatan khusus karena faktor-faktor tersebut akan menentukan dedikasi dan kinerja seorang karyawan.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi *performance* saja. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga prestasi kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan (Hasibuan, 2001: 34). Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkat prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Sementara itu untuk memaksimalkan suatu kinerja tentunya dibutuhkan seorang sosok yang mampu sebagai konseptor dan pengelola yaitu adalah pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan (Northouse, 2003: 3). Pengertian ini dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dubrin, 2001: 3). Faktor lain yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja berdasar <http://cokroaminoto.wordpress.com> (2007), lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di dalam suatu kantor atau organisasi.

Menurut Nitisemito (2008: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati 2001: 1).

Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan juga adanya sebuah dorongan dalam bekerja dimana hal itu sebagai faktor yang mampu membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif (Luthan, 2006: 147). Menurut Gomes (2009: 177) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan-melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Kurang tingginya kinerja karyawan pada perusahaan PT. Surya Kebak Tex Karanganyar antara lain terlihat dari kurangnya inspirasi dan motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh motivasi kerja yang kurang baik dimana ada beberapa karyawan yang datang terlambat bahkan sampai terlambat satu jam, ada karyawan yang masuk kerja sesampai di tempat kerja hanya untuk bercakap-cakap yang tidak berkaitan dengan tugas dan kewajibannya terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut, sementara ada karyawan yang beban kerjanya cukup tinggi misalnya karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung

dengan bidang tugas dan wewenangnya. Berkaitan dengan kepemimpinan, dimana kepemimpinan yang ada sebenarnya sudah baik namun kadang-kadang sikap pimpinan yang kurang kondusif yang ditunjukkan sikap pimpinan yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawan misalnya sanjungan dan perhatian serta kedekatan pimpinan dengan bawahannya. Di samping itu, dilihat dari lingkungan kerja sudah menunjukkan lingkungan yang kondusif namun apakah dengan lingkungan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya-upaya untuk mencapai peningkatan kinerja perusahaan yang antara lain dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia yaitu dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar.

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar.
4. Diantara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengukur kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar.
2. Untuk mengukur lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar.
3. Untuk mengukur motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Kebak Tex Karanganyar.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu pertimbangan dalam menentukan kebijakan serta pengambilan keputusan

oleh pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Bagi pihak lain.

Sebagai referensi dan bahan penunjang bagi penulisan ilmiah selanjutnya untuk masalah terkait.

3. Bagi Penulis

untuk menambah pengetahuan serta mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi dan lingkungan perusahaan yang akan diteliti.