

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru didalam organisasi. Pada zaman sekarang perkembangan bisnis yang semakin pesat bahkan persaingan di dunia usaha semakin banyak menuntut para sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa aset paling penting yang harus dimiliki organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia yang bekerja di dalam organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2005: 1) sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Oleh karena itu semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa besar majunya teknologi, berkembangnya informasi, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jika sumber daya manusianya sudah baik dan sudah terpenuhi apa yang dibutuhkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat

dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan (Kusuma, dkk. 2015: 2).

Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, maka harus memiliki karyawan/sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan Aston Graphindo Indonesia meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan itu sendiri untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, antara lain: kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing karyawan dalam perusahaan. Handoko (2011: 294) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai

tujuan dan sasaran. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan karyawan motivasi dalam bekerja, mendekatkan diri dengan para karyawan untuk mengetahui bagaimana tingkat kerja dan keluhan apa saja dalam melaksanakan tugas yang diterima oleh karyawan, maka sebagai pemimpin sudah dapat menjadikan karyawan tersebut merasa nyaman untuk bekerja dalam perusahaan Aston Graphindo Indonesia, dengan hal ini maka tingkat kinerja karyawan dapat meningkat.

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan dilingkungan kerja atau perusahaan.

Menurut Maryati (2014: 139) Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan kinerja akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja, salah satunya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan kantor. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara

langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Putra (2015: 1347) masalah lingkungan kerja seperti penggunaan warna ruangan yang kurang cerah (cenderung berwarna gelap), penerangan di tempat kerja yang gelap, sirkulasi udara yang kurang dan keamanan kerja yang masih dirasa kurang. Dampak dari masalah-masalah tersebut adalah pada rendahnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang cukup dominan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Heidjrachman (2011: 197) Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Jadi motivasi pada dasarnya suatu proses dalam mencoba mempengaruhi dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai apa yang diinginkan. Pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan akan membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan tugasnya. Pemimpinan yang memotivasi terhadap karyawan Aston Graphindo Indonesia merupakan salah satu bentuk yang dapat menjalin hubungan semakin erat antara pihak pimpinan perusahaan dengan karyawannya, karena dengan adanya kepemimpinan yang memotivasi maka para karyawan merasa dihargai dan karyawan itu sendiri akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk memberikan tanggungjawab serta dorongan kepada karyawan dan

mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam manajemen PT. Aston Graphindo Indonesia.

Motivasi biasa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer. Dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti.

Sehingga dari penjelasan di atas, dalam penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aston Graphindo Indonesia)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia.
5. Diantara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia.
5. Menganalisis variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk mendukung kegiatan akademik bagi peneliti sendiri dan pihak fakultas.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sebagai sarana mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang peneliti tertarik meneliti permasalahan yang diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menguraikan mengenai tinjauan teori yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pada bab ini juga memaparkan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terkait permasalahan yang diteliti peneliti serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai ruang lingkup penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi oprasional dan pengukuran variabel serta metode analisis data yang peneliti digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan mengenai sejarah singkat organisasi, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan hasil penelitian, pembuktian dari hipotesis yang dipaparkan dalam bab satu serta jawaban atas pertanyaan pada perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisikan simpulan dari serangkaian pembahasan permasalahan yang diteliti, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan kepada populasi yang menjadi objek penelitian maupun saran bagi peneliti selanjutnya.