PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEKSTIL PT. KOSOEMA NANDA PUTRA KLATEN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

FIRNAWAN AJIE NUGRAHA
B. 100 050 392

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk mengukur kontribusi individu terhadap suatu organisasi dan untuk mengembangkan individu itu sendiri. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan dalam produktivitas dapat dijadikan alat yang mampu mendorong individu kearah perubahan yang lebih baik, bukan sekedar manghasilkan laporan saja.

Menghadapi persaingan pada era perdagangan bebas, kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan seoptimal mungkin untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang sebenarnya akan dicapai dari penerapan penilaian kinerja karyawan itu. Kesalahan dapat terjadi apabila pemberian umpan balik lebih dipandang sebagai alat penilaian produktivitas kerja karyawan daripada alat pengembangan atau komunikasi (Habibah, 2001: 28).

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan pembangunan. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia terus menerus dikembangkan dan disertai dengan peningkatan pemahaman kerja. Dengan pemahaman mutu kerja yang rendah akan berdampak pada sumbangan sumber daya manusia yang rendah pula. Demikian sebaliknya, apabila pamahaman kerja tinggi maka akan berdampak pada sumbangan daya manusia yang tinggi. Tetapi apabila muncul ketidakpuasan kerja pada karyawan akan mengakibatkan stres yang dikaitkan dengan kendala dan tuntutan perusahaan. Ketidakpastian faktor lingkungan selain mempengaruhi desain struktur organisasi, juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi.

Banyak sumber daya yang dimiliki perusahaan sering dijadikan andalan untuk dapat bertahan dalam lingkungan persaingan. Dari berbagai sumber yang dimiliki perusahaan, pegawai yang memiliki kepercayaan, komitmen dan kinerja yang baik merupakan aset perusahaan yang sangat berharga. Keefektifan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kinerja, kinerja, motivasi, dan bahkan stres kerja pada karyawan. Disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik

yang berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan, maka pendekatan situasional atau kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik (Handoko, 2000: 134).

Pemimpin transformational cenderung untuk mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara lebih jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk berkinerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan transaksional cenderung memberikan arahan kepada pengikut dan berfokus pada hal - hal terperinci, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan imbalan dan hukuman atas kinerja pengikut. Dengan memberikan motivasi yang cukup besar kepada para karyawan akan membantu meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga perusahaan mampu menciptakan kualitas kerja pada lingkungan pekerjaan yang dijalani. Tentunya dengan cara-cara atau pola-pola tertentu yang diterapkan oleh pemimpin sehingga para karyawan mampu menerima arahan.

Bagi karyawan seorang pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja diperusahaan karena pemimpin memiliki tugas sebagai fasilitator internal dengan menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena sebenarnya hubungan manusia satu dengan yang lainnya bersifat simbiosis mutualisme yaitu hubungan yang saling menguntungkan dan saling membutuhkan di antara kedua belah pihak. Pemimpin dalam perusahaan dikatakan sebagai pemimpin karena memiliki

bawahan, apabila bawahan tidak ada maka bukan disebut sebagai pemimpin. Pemimpin dalam perusahaan membutuhkan bawahan untuk dapat membantu tugas-tugas dari pemimpin, begitu juga sebaliknya bawahan membutuhkan sosok seseorang yang dapat menjadi panutan diperusahaan dan hanya instruksi dari pemimpin para bawahan dapat melakukan kinerjanya.

Ciri-ciri utama kepemimpinan yang sukses dalam organisasi yakni mempunyai kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan mendorong karyawan untuk berprestasi, serta mempunyai sikap hubungan manusiawi yang terjaga (Davis, 2002: 246). Akan tetapi dalam usaha memperoleh dukungan para karyawan seorang pemimpin perlu memperhatikan paling sedikit dua hal, yaitu loyalitas karyawan kepada pemimpin yang bersangkutan mungkin diperoleh apabila pemimpin tersebut loyal pula kepada para karyawannya, dan pengembangan karirnya harus juga berakibat pada pengembangan karir para karyawan tersebut.

Sebuah perusahaan bisa memiliki prespektif tersendiri dalam menghadapi realitas bisnis dan setiap perusahaan percaya pada pandangan tersebut sehingga mereka bisa menentukan sikap dalam menghadapi masalahnya. Setiap pandangan yang terangkum dalam budaya kerja organisasi menjadi dasar bagi suatu untuk menentukan pola pikir karyawan. Pola pikir karyawan dalam rangka menciptakan nuansa kerja yang ada di dalam perusahaan.

Dalam hal ini perusahaan dalam bidang textile juga melaksanakan upaya untuk memacu kinerja dan melakukan peningkatan sumber daya

manusianya. Menghasilkan kualitas produk textile yang sangat bermutu sangat diperlukan agar perusahaan dapat bersaing dalam perdagangan internasional. PT. KOSOEMA NANDA PUTRA Klaten merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang textile. Dalam perkembangannya perusahaan ini melakukan berbagai peraturan maupun peningkatan kinerja karyawannya sebagai bagian dari usaha untuk mamajukan perusahaan tersebut.

Dasar pertimbangan memilih PT. KOSOEMA NANDA PUTRA Klaten yang bergerak dalam industri textile yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan dengan melihat alasan dan fenomena diatas maka peneliti mengambil judul: "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEKSTIL PT. KOSOEMA NANDA PUTRA KLATEN".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas peneliti mengajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

"Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tekstil PT. KOSOEMA NANDA PUTRA Klaten?, dan variabel manakah dari kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawana pada perusahaan tekstil PT. KOSOEMA NANDA PUTRA Klaten?"

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

"Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tekstil PT. KOSOEMA NANDA PUTRA Klaten, dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tekstil PT. KOSOEMA NANDA PUTRA Klaten".

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Sebagai masukan dan sumbangan pikiran untuk perusahaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan.

2. Bagi Penulis

   Untuk mengaplikasikan teori yang telah didapat dibangku perkuliahan serta dalam berpikir secara kritis, logis dan ilmiah terhadap suatu masalah.

3. Bagi Pihak Lain

   Diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk masalah maupun penelitian serupa.

E. Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai pengertian kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lainnya yang pada intinya menjelaskan teori-teori yang mendukung dalam penyusunan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang kerangka pemikiran, hipotesa, sumber dan jenis data, dan teknik yang digunakan dalam menganalisa data.

BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengenai gambaran umum PT. Kosoema Nanda Putra di Klaten, struktur organisasi, analisa data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Merupakan kesimpulan yang didapat dari permasalahan yang dibahas, serta saran untuk perusahaan.