

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan peran manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia yang bekerja dapat menyumbangkan baik tenaga fisik maupun pikirannya. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2007 : 67). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Menurut A.Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2006:15) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, fasilitas kerja, iklim. Kinerja dapat dicapai secara efektif apabila pemimpin dalam organisasi / perusahaan dapat mengembangkan suatu gaya kepemimpinan

kontingensi / situasional (Fiedler dalam Toha 2001:36). Gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan, hal ini berdasarkan pada pernyataan Ramli dan Warsidi (2001:184) yang menyatakan bahwa “Tindakan atau gaya kepemimpinan terhadap pengikutnya dalam melaksanakan tugas akan memberikan pengaruh nyata pada hasil kerja yang mereka capai.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:68) “Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditimbulkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah”. Menurut Nitesemito (2000:171-173), hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Adapun menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana setiap

perusahaan harus dapat memperhatikan , menilai dan mengevaluasi faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

PT. Arina Multikarya adalah perusahaan Agency Tenaga Kerja yang banyak bekerjasama sama dengan Perusahaan Principle, dan termasuk didalamnya adalah PT.Nestle Indonesia. Di PT.Arina Multi Karya khususnya divisi PT.Nestle Medan, terdiri dari beberapa divisi dan setiap divisi memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda beda, dimana hal ini menyebabkan perbedaan kualitas kinerja karyawan. Banyak karyawan yang kurang menguasai *Job Description* dalam bekerja, merasa acuh tak acuh terhadap pekerjaannya bahkan ada juga yang merasa tertekan.Hal ini dapat dilihat dari performance karyawan yang kurang baik, kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas sehari-hari masih jauh dari standar, seperti dalam berpenampilan (grooming), kurang memahami standar selling skill, tidak menguasai product knowledge, dan kemampuan untuk bekerjasama dengan team yang lain juga kurang maksimal. Sehingga sangat sedikit karyawan yang benar-bener memiliki kualitas kerja yang baik.

Selain masalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang kurang harmonis antara atasan dengan bawahan, antara sesama leader juga menjadi faktor penghambat hubungan dalam bekerja, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi ruangan kantor yang sempit, suasana kantor yang sangat berisik membuat karyawan susah berkomunikasi dan kurang berkonsentrasi dalam bekerja. Fasilitas kantor yang kurang memadai seperti jaringan internet, ventilasi udara, dan posisi gudang yang berada di lantai 4 sangat menghambat efisiensi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya divisi PT.Nestle Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arina Multikarya divisi PT.Nestle Medan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arina Multikarya divisi PT.Nestle Medan ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arina Multikarya divisi PT.Nestle Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka akan menghasilkan tujuan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arina Multikarya divisi PT.Nestle Medan?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arina Multikarya divisi PT.Nestle Medan?

3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arina Multikarya divisi PT.Nestle Medan ?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis, penelitian ini memberikan masukan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arina Multikarya divisi PT. Nestle Medan.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini menjadi masukan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui perubahan-perubahan terhadap gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT Arina Multikarya divisi PT. Nestle Medan.
3. Bagi Pihak lain, dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi yang membutuhkannya serta menjadi bahan perbandingan bagi para peneliti lain di waktu yang akan datang.