

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Latar belakang keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian (2010) diantaranya yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Dimana akan ada dua faktor yang diteliti lebih dalam di pembahasan ini adalah kepemimpinan yang termasuk di dalamnya adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Seperti yang diketahui bahwa suatu perusahaan sangat membutuhkan seorang pemimpin sebagai patokan para karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Kartono (2001) menerangkan bahwa: “Kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya”. Masalah kepemimpinan itu tidak lepas dari pembicaraan mengenai gaya kepemimpinan, sebab sukses tidaknya suatu tujuan

yang akan dicapai oleh perusahaan tergantung bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan.

Gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai “modalitas” dalam kepemimpinan, dalam arti sebagai cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya. Maksudnya adalah bahwa seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang dihadapi. Mifta Thoha (2010) mengemukakan bahwa : “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila didalamnya karyawan menemukan rasa nyaman dan aman maka tanpa disadari kinerja karyawan pun akan terus meningkat dan karyawan akan betah berada di dalam perusahaan tersebut. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik fisik maupun non-fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri karyawan pada saat bekerja dan dapat berubah-ubah. Sebagaimana menurut Sedarmayanti (2011) mendefinisikan bahwa: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja harus diperhatikan dengan baik agar terciptanya kinerja karyawan yang kondusif karena lingkungan kerja bisa saja berubah-ubah dan akan

mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara III Medan, merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak pada sektor perkebunan. Dalam melaksanakan restrukturisasi kepemimpinan sebagai upaya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki maka ada beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan. Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika gaya kepemimpinan bersifat otoriter dan karyawan merasa tidak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja maka secara signifikan akan terjadinya penurunan kinerja dan akan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain gaya kepemimpinan ada juga faktor penting yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja di kantor PTPN III terutama bagian sumber daya manusia terdapatnya ruang arsip yang terlalu kecil sehingga banyak berkas yang tersimpan tidak pada satu tempatnya dan akan mengakibatkan kerumitan pada karyawan bila mencari berkas yang diperlukan. Pencahayaan di dalam ruangan kerja juga hanya mengandalkan lampu yang ada, sehingga cepat atau lambat akan merusak penglihatan karyawan. Seperti yang dipaparkan oleh Mcshane (dalam Badri, 2007) bahwa 80 sampai 85 persen informasi yang diterima karyawan melalui indera penglihatan (mata). Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian**

**Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
Medan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
- b. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
- c. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
- b. Untuk Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

- c. Untuk Mengetahui Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai upaya pencapaian tujuan perusahaan yang maksimal. Dan masukan bagi seluruh karyawan khususnya bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III dalam meningkatkan kinerja sehingga pelaksanaan kerja yang dilakukan semakin baik.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.