

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola, Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan kepemimpinan untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan kepemimpinan kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kepemimpinan kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka

telah mencapai tujuan – tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin

(Weick, 1984). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain faktor kepemimpinan kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam

meningkatkan kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti kepemimpinan dalam organisasi itu dan juga lingkungan tempat ia bekerja. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang , baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Di dalam sebuah lembaga, pemimpin harus benar-benar dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran yang dimainkan sangat penting dalam suatu lembaga, pemimpin dapat mempengaruhi kondisi keseluruhan lembaganya. Maju mundurnya suatu lembaga lebih ditentukan oleh faktor pemimpin dari pada faktor-faktor lainnya. Memang

ada keterlibatan faktor-faktor lain dalam memberikan kontribusi kemajuan lembaga atau kemunduran suatu lembaga, tetapi posisi pemimpin masih

Idealnya jika di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi itu baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang berada didalam perusahaan atau organisasi akan maksimal.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Sinar Sosro , nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai kemaksimalan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT.Sinar Sosro. antara lain karyawan datang kerja terlambat, kurangnya sarana dan prasarana,. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan kepemimpinan karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dengan hasil yang peneliti dapati, peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja karyawan di perusahaan PT. Sinar Sosro seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro itu. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji masalah kinerja karyawan secara mendalam dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Dosro Tanjung Morawa Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tj. Morawa, Medan.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tj. Morawa, Medan.
3. Apakah ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tj. Morawa, Medan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan adalah pembatas Agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Kepemimpinan: yaitu diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.(Wahjosumidjo :2008)
2. Lingkungan: yaitu segala sesuatu yang berada pada lingkungan kerja perusahaan tersebut, yang dapat menunjang kinerja karyawan.(basuki dan susilowati)
3. Kinerja : yaitu kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Edy Sutrisno).

1.4 Tujuan

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tj. Morawa, Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tj. Morawa, Medan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tj. Morawa, Medan.

1.5 Manfaat

1. Untuk memperkaya ilmiah tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk memenuhi tugas akhir akademik
3. Untuk memberikan informasi tentang hal yang sangat mempengaruhi meningkatnya kinerja dan memberikan informasi agar tidak melakukan hal-hal yang menurunkan mutu kinerja karyawan.

1.6 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan atau lembaga pasti selalu berusaha agar anggota atau pegawainya mempunyai kinerja yang tinggi, sebab jika setiap perusahaan atau lembaga mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka akan diperoleh banyak keuntungan, seperti pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kesalahan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan dapat diperkecil

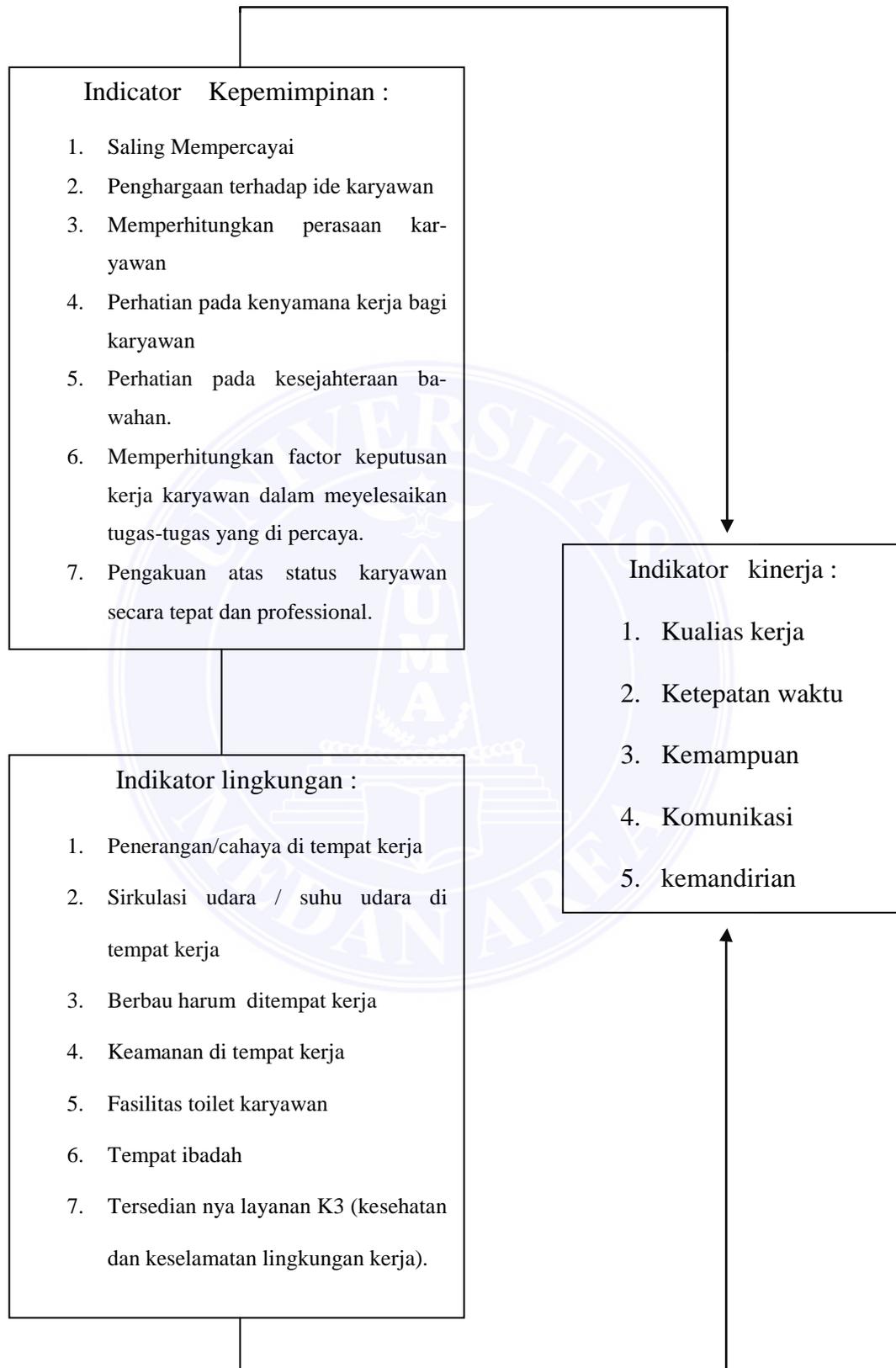
seminimal mungkin, sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan dapat ditingkatkan. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, seperti kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan dan lain sebagainya.

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Di dalam sebuah lembaga, pemimpin harus benar-benar dipersiapkan dan dipilih secara selektif, mengingat peran yang dimainkan sangat penting dalam suatu lembaga, pemimpin dapat mempengaruhi kondisi keseluruhan lembaganya. Maju mundurnya suatu lembaga lebih ditentukan oleh faktor pemimpin dari pada faktor-faktor lainnya. Memang ada keterlibatan faktor-faktor lain dalam memberikan kontribusi kemajuan lembaga atau kemunduran suatu lembaga, tetapi posisi pemimpin masih merupakan faktor yang paling kuat dan paling menentukan nasib kedepan dari suatu lembaga.

Selain kepemimpinan, lingkungan tempat ia berkerja juga sangat mempengaruhi kinerja anggota organisasi, atau karyawan, seperti halnya seseorang yang berkerja ruangan yang memiliki AC pasti berbeda kinerjanya jika dibandingkan dengan seseorang yang berkerja di ruangan yang hanya memiliki kipas angin, dengan perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan tempat bekerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1.



1.7. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut syahrudin dan Salim hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang kita hadapi. (Syahrudin dan Salim: 2013) Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. sinar sosro Tj. Morawa, Medan.
2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. sinar sosro Tj. Morawa, Medan.
3. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. sinar sosro Tj. Morawa, Medan.