

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan dan target masing-masing sesuai dengan bidang perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya sumber daya manusia agar dapat mendorong pencapaian tersebut. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang - orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut akan selalu berusaha agar kinerja yang dimiliki karyawannya dapat ditingkatkan.

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah organisasi untuk menciptakan suatu produk atau jasa . Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik pula bagi organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Karena hal inilah yang menentukan maju mundurnya sebuah organisasi. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada organisasinya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, apabila para karyawan tersebut rajin, senang berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu organisasi maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi organisasi tersebut

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Dengan meningkatkan kinerja tentunya perusahaan akan mendapatkan beberapa keuntungan seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, dan setiap

karyawan dapat lebih maksimal hasilnya. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam suatu organisasi maka dari itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam suatu organisasi. Dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah didalam perusahaan perlu adanya lingkungan yang baik dan juga kepemimpinan transformasional diperusahaan tersebut karena akan sangat berpengaruh secara langsung dengan kinerja setiap karyawannya.

Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu dari banyak faktor yang mendorong kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Menurut I Wayan Marsalia Indica, (2013) menunjukkan bahwa variable komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Artinya tingginya hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, karena gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan komitmen organisasional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan transformasional ada faktor lain yang juga tentu sangat berpengaruh dengan kinerja yaitu faktor lingkungan kerja, Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan

kondusif, yang mampu memancing para karyawannya untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Wirawan (2012:58) menyatakan lingkungan kerja merupakan ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja (kinerja) yang dihasilkan.

Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan dimana fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan menunjukkan adanya kinerja yang cukup rendah, rendahnya kinerja para karyawan terlihat dari kurangnya disiplin dan semangat dalam bekerja, kurangnya kepatuhan terhadap pemimpin, pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang ditarget. Hal ini tentunya disebabkan oleh banyak faktor yang salah satunya adalah karena rendahnya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang kurang memadai.

Rendahnya kepemimpinan transformasional ditandai dengan pimpinan yang tidak memiliki karismatik, pimpinan yang tidak memiliki motivasi inspiratif, tidak mampu mendorong karyawan dalam memecahkan masalah serta kurangnya memberikan perhatian terhadap karyawan. Sementara lingkungan kerja yang ada pada perusahaan terutama lingkungan non fisik dimana suasana hubungan dan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan kurang harmonis. Oleh karena itu menurut penulis rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja. Dengan

demikian dapat dipastikan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik, lingkungan kerja yang nyaman dan memadai maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, sebaliknya kepemimpinan transformasional yang kurang baik dan lingkungan kerja yang kurang memadai maka akan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan pemikiran di atas, menjadi dasar pemikiran bagi penulis sekaligus melatar belakangi penulis sehingga menetapkan judul : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan”.**

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang dapat diidentifikasi sesuai dengan latar belakang masalah di atas adalah :

- a. Kepemimpinan transformasional di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan belum berjalan dengan baik
- b. Lingkungan kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan belum memadai
- c. Kinerja karyawan di di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan masih rendah

1.3. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak terlalu meluas, maka penulis membuat batasan masalah, adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi

sesuai dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan

1.4.Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan ?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan ?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi Perusahaan/Lembaga

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Indomarco Prismatama cabang Medan dan dengan harapan penelitian ini dapat memberikan masukan adar kepemimpinan menjadi lebih efektif guna mencapai tujuan organisasi.

b. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan serta dapat memperdalam pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat mengetahui bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan refrensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang sama.