BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya

Kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya di dalam situasi kerja adalah karena

perbedaan karakteristik dari individu. Di samping itu seseorang dapat menghasilkan kinerja yang berbeda pula. Kesemuanya itu menerangkan bahwa kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, promosi jabatan, maupun lingkungan kerja.

Penelitian ini di lakukan di Auto 2000 Radio Dalam yang merupakan perusahaan retailer, dari penjualan produk & layanan service kendaraan Toyota, Auto 2000 memiliki visi menjadi dealer Toyota terbaik & terhandal di indonesia melalui proses bisnis berkelas dunia, tentu saja harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Peningkatan kinerja pegawai pada suatu perusahaan tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kemampuan dan keterampilan dari seorang pemimpin adalah faktor penting dalam memberi semangat pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin di dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab

pemimpin merupakan panutan dan teladan bagi bawahan. Dengan demikian bila pada perusahaan ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan yang mampu menggerakkan para bawahan, sehingga mereka terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan arahan dan kinerja yang tinggi.

Selanjutnya perusahaan di wajibkan untuk terus berupaya menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan dapat bergairah dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya adalah dengan mengadakan promosi. Promosi jabatan memiliki keterkaitan dengan kinerja karena promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Setiap karyawan berusaha memberikan performa yang terbaik bagi perusahaan dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan mendapatkan ganjaran berupa promosi. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas – tugasnya,

sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas menjadi menurun, karena pekerja akan merasa terganggu dalam pekerjaannya hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya, oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik.

Penelitian dengan menggunakan variable kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja sudah banyak dilakukan, salah satunya yang dilakukan Maryadi (2013) dengan hasil kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Baru Kota Jambi, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah (2010) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Dan pengaruh promosi jabatan yang dilakukan oleh Rudi Prasetyo Ardi (2016) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rembang, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Virginia (2015) bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perawakilan Sulawesi Utara. Serta pengaruh lingkungan kerja yang

dilakukan Lina Fidyastuti (2015) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Totalcare Neutraceutical Surabaya, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung (2013) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Karena masih adanya hasil perbedaan dari hasil penelitian terdahulu dengan variable kepemimpinan, promosi jabatan, lingkungan kerja (variable independen) terhadap kinerja karyawan (variable dependen), maka penelitian tersebut masih perlu dilakukan .

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti akan memilih judul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PROMOSI JABATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000 RADIO DALAM ".**

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

A. Adapun Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. Adapun Kegunaan dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Penulis

   Untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi, serta menambah wawasan tentang pengaruh kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Institusi

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran – saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada karyawan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu tambahan dan dapat menjadi acuan dan sumber literature untuk penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini secara garis besar akan dibagi menjadi 5 (lima) bagian yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan ini terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian , tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Membahas beberapa teori para ahli yang berhubungan dengan kepemimpinan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, hipotesis statistik, variable penelitian, dan skala pengukuran, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, teknik pengambilan

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

sampel, teknik pengumpulan data, analisis deskripstif serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini meng uraikan tentang analisis dan evaluasi antara teori dan praktek serta meninjau seberapa besar perbedaan dan persamaan antara uraian teoritis dan praktek tersebut.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dari pembahasan – pembahasan yang sebelumnya dan saran..

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA