

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di lingkungan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumberdaya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu setiap organisasi perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kualitas demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi dinamisasi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Peranan sumber daya manusia diartikan sebagai bentuk kemampuan secara maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang mencakup seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan sampai pada evaluasi hasil kegiatan.

Kinerja merupakan salah satu ukuran dari perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja (Mathis dan Jackson, 2010) .Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi

perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan PT. Bravo 88 aw Jakarta. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di dalam PT.Bravo 88 aw Jakarta. Kinerja karyawan selama ini dirasakan belum optimal atau menunjukkan masih terjadi penurunan dalam kinerjanya, hal ini dapat dilihat dari masih adanya faktor-faktor seperti Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pembagian Kerja, yang juga mengalami penurunan. Berikut adalah tabel Data Kinerja karyawan Periode 2015-2017:

Tabel 1.1
Tingkat Penurunan Kinerja Karyawan PT. Bravo 88 aw Jakarta
Tahun 2015 – Tahun 2017

Tahun	Kuartal 1	Kuartal 2	Kuartal 3	Kuartal 4	Jumlah Presentase (%)
2015	40%	20%	20%	10%	90%
2016	30%	20%	17%	15%	82%
2017	30%	20%	15%	10%	75%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2017

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan selama 3 (tiga) tahun terakhir, dengan dibuktikan menurunnya kinerja karyawan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017, yaitu dari tahun 2015 adalah 90%, tahun 2016 adalah 82%, dan tahun 2017 menurun menjadi 75%. Banyak masalah yang timbul berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan di PT.Bravo 88 aw Jakarta terutama yang dilatar belakangi dengan masalah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pembagian Kerja Karyawan. Hal inilah yang kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pembagian Kerja karyawan.

Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses juga. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya, hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk

pola tingkah laku atau kepribadian. Semakin baik pola tingkah laku atau kepribadian yang dilakukan oleh pimpinan maka akan mempengaruhi karyawan atau bawahannya dalam melakukan pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi terkait dengan gaya kepemimpinan di PT. Bravo 88 aw Jakarta adalah kemampuan pimpinan dalam memimpin bawahan dirasa masih kurang cakap, pimpinan masih lamban dalam mengambil keputusan dan pimpinan kurang dapat memberikan dorongan dan motivasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diketahui bahwa selama ini gaya kepemimpinan di PT. Bravo 88 aw Jakarta masih kurang efektif dalam memimpin bawahannya, sehingga hal tersebut juga membawa dampak bagi kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan, maka akan membuat baik pula kinerja karyawan tersebut.

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka akan membuat karyawan menjadi betah dan karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Fenomena yang terjadi terkait dengan Lingkungan kerja di PT. Bravo 88 aw Jakarta cenderung membosankan, dan terlihat kurang tertata rapi penataan meja dan kursi pada setiap divisi, ruang yang terlalu sempit sehingga banyak file untuk menyimpan arsip diletakan disudut ruangan tanpa adanya lemari. Dengan

permasalahan lingkungan kerja tersebut, seharusnya perusahaan perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik akan dapat membuat karyawan bekerja lebih giat secara otomatis akan meningkatkan kerja karyawan dan juga akan berdampak langsung terhadap kinerja.

Pembagian kerja merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya uraian dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan dengan jelas, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin baik dan jelas pembagian kerja yang ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Fenomena yang terjadi terkait dengan pembagian kerja PT. Bravo 88 aw Jakarta salah satunya adalah pembagian kerja karyawan yang masih kurang jelas dan tidak sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Disamping adanya fenomena masalah tersebut di atas, peneliti juga masih menemukan adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu penelitian yang oleh Reza (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang (2013) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan adanya perbedaan hasil penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bravo 88 aw Jakarta.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan adanya latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Bravo 88 aw Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bravo 88 aw Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bravo 88 aw Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bravo 88 aw Jakarta?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan adanya perumusan masalah penelitian diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bravo 88 aw Jakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bravo 88 aw Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bravo 88 aw Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bravo 88 aw Jakarta.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Manfaat-manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Civitas Akademika USNI

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.