

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada masa globalisasi saat ini persaingan di dalam dunia usaha semakin ketat dan cepat. Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja mereka agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain, terutama di dalam dunia jasa layanan konsultasi arsitektur. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing organisasi dan lingkungan kerja. Pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatan tanpa adanya pemimpin dan pada sisi yang lain segala aktivitas perusahaan harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan anggota/pekerja dan perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam

jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

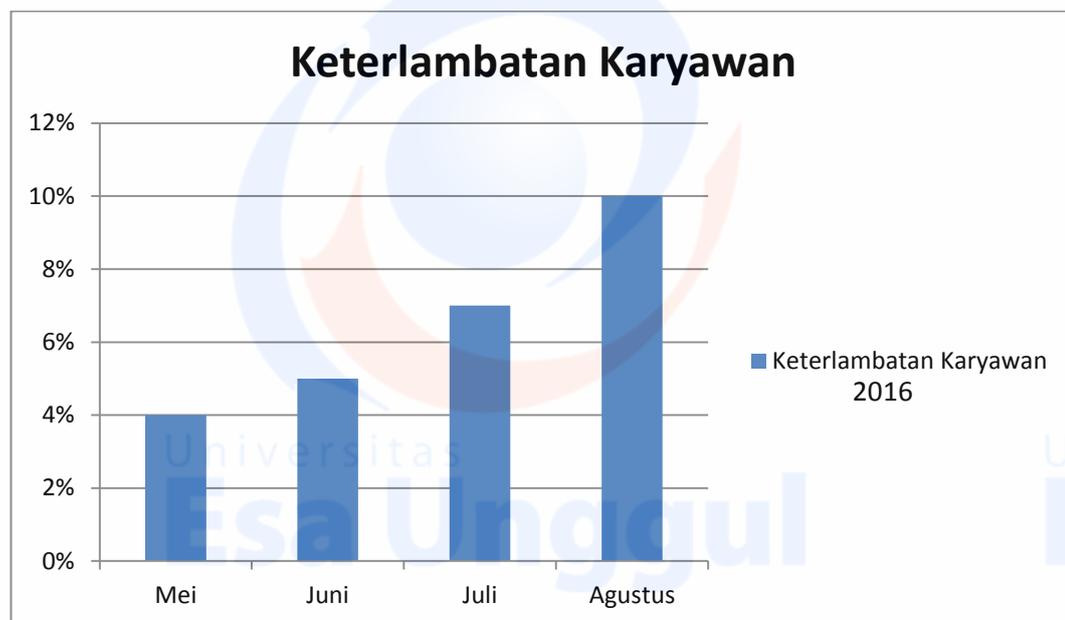
Lingkungan kerja yang tenang untuk melakukan pekerjaan merupakan suatu dorongan bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja perlu diawasi dengan baik agar pekerja merasa tenang dan dapat bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memenuhi kepentingan seorang pekerja maka akan dapat menimbulkan masalah seperti ketidakpuasan kerja dan prestasi rendah yang akhirnya akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Permasalahan yang terdapat di atas dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Megatika International. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang terkait dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan mendayagunakan sumber daya yang ada dalam organisasi. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan menyinergikan sumber daya yang lain

untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya yang lain tidak akan bermanfaat dan akan menimbulkan masalah dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan data yang didapat terlihat dalam gambar 1.1 di bawah ini hasil dari wawancara peneliti dengan Sumber daya manusia (SDM) permasalahan tersebut dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang terlambat masuk kantor.

**Gambar 1.1 Grafik Keterlambatan Karyawan**



Sumber: HRD PT. Megatika International, 2016

Jumlah keterlambatan karyawan pada bulan Mei sebesar 4%, bulan Juni sebesar 5%, bulan Juli sebesar 7%, dan pada bulan Agustus sebesar 10% artinya jumlah keterlambatan karyawan pada bulan tersebut mengalami peningkatan. Karyawan diwajibkan datang lebih awal seperti waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Pimpinan harus lebih lagi memberikan motivasi dan kenyamanan kerja

terhadap bawahannya supaya karyawan yang terlambat lebih disiplin karena akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Selain hasil wawancara, dilakukan juga dengan melakukan pra survei berupa kuesioner yang disebarakan kepada 30 karyawan dengan masalah terhadap gaya kepemimpinan transformasional seperti kurangnya pendekatan pemimpin dengan bawahan dan kurangnya motivasi pemimpin terhadap bawahan untuk berbuat lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Selain masalah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja di perusahaan ini masih memerlukan pembenahan seperti tingkat kebisingan yang masih tinggi, penataan tata cahaya dan tata ruang yang belum maksimal dan kurangnya fasilitas toilet. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survei**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pemimpin melakukan pendekatan personal dalam penyelesaian masalah			5	25	
2	Pemimpin memberikan perhatian kepada semua karyawan		8	8	14	
3	Tingkat kebisingan lingkungan kerja sudah maksimal			7	16	7
4	Penataan tata cahaya di ruang kerja baik	1	3	3	20	3
5	Fasilitas toilet memadai		3	5	18	4

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Data Pra Survei diatas menunjukkan bahwa kurangnya pendekatan dan dukungan dari pemimpin terhadap bawahannya. Pada variabel gaya kepemimpinan dengan bentuk pernyataan yaitu pemimpin melakukan pendekatan personal dalam penyelesaian masalah, sebanyak 25 orang karyawan memilih tidak setuju dan pernyataan pemimpin memberikan perhatian kepada semua karyawan, sebanyak 14 karyawan memilih tidak setuju. Sedangkan ukuran dari variabel lingkungan kerja adalah tingkat kebisingan yang maksimal, sebanyak 16 karyawan memilih tidak setuju dan pernyataan penataan tata cahaya di ruang kerja baik, sebanyak 20 karyawan memilih tidak setuju. Untuk fasilitas toilet memadai, karyawan yang memilih tidak setuju sebanyak 18 orang. Artinya dengan pendekatan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Drafter PT. Megatika International”**.

## **1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul dari perusahaan PT Megatika International sebagai berikut :

1. Pemimpin kurang melakukan pendekatan personal dalam penyelesaian masalah sehingga karyawan tidak mempunyai rasa semangat kerja yang tinggi.
2. Lingkungan kerja bagian drafter PT. Megatika International tidak kondusif sehingga mengakibatkan kinerja karyawan rendah.
3. Suasana fisik kerja dalam perusahaan tidak baik, sehingga kelancaran kerja karyawan tidak optimum.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, diperoleh gambaran permasalahan yang begitu luas. Sedangkan yang menjadi fokus penelitian ini adalah di batasi hanya kepada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Drafter PT Megatika International.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Megatika International?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megatika International?

3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Megatika International?
4. Faktor manakah antara gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Megatika International?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megatika International.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megatika International.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megatika International.
4. Untuk mengetahui faktor manakah antara gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Megatika International.

## 1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di PT Megatika International.

### 2. Bagi Fakultas dan Peneliti

Sebagai referensi (kepuustakaan) dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini dapat dijadikan saran untuk menambah pengetahuan dengan menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah dan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen dan Bisnis pada Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul.

### 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data tambahan dan dokumentasi guna melengkapi sarana yang diperlukan dalam penyediaan bahan studi bagi yang berkepentingan.