

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan organisasi. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap organisasi tentunya senantiasa berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik agar faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi dapat dikelola dengan baik sehingga pada akhirnya organisasi tersebut mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam Purwanto (2005: 137) , manajemen sumber daya manusia memiliki 3 peran dalam organisasi. Pertama, peran administrasi yaitu bertugas memproses segala bentuk informasi mengenai karyawan, seperti menyimpan arsip tenaga kerja yang terkait, kebijakan perusahaan tentang cuti, serta mengumpulkan dan menyerahkan dokumen yang diperlukan pemerintah setempat. Kedua, peran operasional yaitu peran untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan program operasional dan kebijakan dalam organisasi. Serta yang ketiga, sebagai peran strategis yaitu peran yang menekankan bahwa orang-orang di organisasi adalah sumber daya yang penting bagi perusahaan

Seperti yang telah diuraikan pada pembahasan di atas, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis. Sebab, memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah

organisasi. Salah satu hal yang menjadi fokus adalah bagaimana agar para anggota/karyawan senantiasa memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Nugroho (2012: 157) “motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.”

Motivasi merupakan suatu dorongan dari kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan dan diinginkannya. Untuk dapat memotivasi karyawan, pemimpin harus memahami motif dan motivasi yang menggerakkan karyawan sehingga dengan sendirinya karyawan mau bekerja secara ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan

Salah satu faktor yang menentukan motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan. “Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2006: 64).” Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam memimpin para pegawai dalam suatu organisasi perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh. Dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin yang berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan, para pemimpin menganut berbagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat memotivasi para

bawahannya dalam bekerja. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana organisasi yang harmonis dan mampu merangsang bawahannya untuk bekerja dengan semangat. Setiap pemimpin mempunyai karakteristik dan gaya kepemimpinan yang beragam dalam mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Faktor lain yang menentukan motivasi kerja adalah lingkungan kerja. “Lingkungan kerja merupakan serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi (Lubis 2012: 17).” Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan, begitu pula sebaliknya.

PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang distributor dan perdagangan barang seperti lampu Philips, obat-obatan, alat kesehatan, serta gula. PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan mengetahui adanya perbedaan motivasi kerja karyawan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan bekerja pada satu tempat yang sama namun produktivitas setiap karyawan tidaklah sama.

Berdasarkan hasil observasi penulis di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan, penulis menemukan beberapa hal yang seharusnya, dapat memperbaiki gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja ke arah yang lebih baik lagi ke depan. Diantaranya gaya kepemimpinan yang kurang tepat terhadap karyawan

adalah sebagai berikut; pimpinan kurang membina hubungan yang harmonis dengan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari intensitas berkomunikasi langsung dengan karyawan sangat minim, jadi seakan mengabaikan pendapat dan keluhan karyawan. Pimpinan hanya melakukan komunikasi pada saat melakukan inspeksi mendadak ke ruang kerja masing-masing karyawan jika ada sesuatu yang ingin diketahuinya atau diperiksanya.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja pada perusahaan tersebut terutama di bagian pergudangan kurang memenuhi standar kebersihan dan kesehatan antara lain pada sirkulasi udara yang tidak baik, pencahayaan/sinar kurang terang. Dan selanjutnya beberapa prasarana pendukung yang masih kurang, contohnya kursi, sehingga untuk tempat duduk beberapa karyawan harus duduk di rak/palet barang. Hal lain yang seharusnya disediakan perusahaan adalah tempat istirahat. Karena pada jam istirahat siang, karyawan cenderung memilih keluar kantor sehingga pada waktunya sudah harus bekerja sering tidak tepat waktu kembali ke kantor, Dari keseluruhan hal diatas tersebut menimbulkan dampak yang membuat motivasi bagi karyawan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan rajin dan semangat masih minim yang akhirnya akan dapat membuat intensi turn over bagi perusahaan.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, penulis menyimpulkan bahwa sangat besar pengaruhnya dapat membuat motivasi kerja karyawan tidak maksimal dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang tidak optimal. Oleh karena itu perlu adanya suatu penelitian yang mengkaji

tentang faktor-faktor penyebab tidak maksimalnya motivasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

Hal ini mendorong penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Rajawali Nusindo cabang Medan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan .
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

1.3 Pembatasan Masalah

Sesuai identifikasi masalah diatas, untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan diteliti maka perlu diberikan batasan masalah. Maka penulis hanya membatasi permasalahan pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatasi permasalahan mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan bidang manajemen sumber daya manusia terutama gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.