

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok atau kelompok pekerja.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat yang mendapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian perkerjaan dan lain sebagainya.

Dalam hal tersebut peran seorang kepemimpinan terjadi adanya pengawasan yang belum optimal. seorang pemimpinan dalam hal kedisiplinan harus berpengaruh kepada produktifitas karyawan di PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan. Produktifitas karyawan yang diharapkan belum sepenuhnya dapat tercapai karena faktor permasalahan atau hambatan yang timbul dari karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan.

Kurangnya pemberian motivasi atau perhatian langsung yang diberikan oleh pihak atau perusahaan dari PT Jasa Marga (Persero), Tbk Medan, sehingga dapat menyebabkan karyawan tidak berkerja dengan royalitas dapat mempengaruhi kinerja. Kurangnya lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, dan menyenangkan dapat menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan perkerjaannya dengan baik.

PT. Jasa Marga (Persero), Tbk perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang mengoperasikan jalan tol Belawan-Medan-Tanjung Morawa (Belmera) di Sumatera Utara. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset penting diperusahaan dalam hal ini PT. Jasa Marga (Persero) harus meningkatkan SDM secara efektif dan efisien sehingga tercipta kinerja untuk mencapai tujuan seperti mendapatkan keuntungan. Dengan itu perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk melembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal dengan demikian peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari indikator kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Medan. Adapun hal-hal mengapa peneliti mengambil indikator kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja sebagai variable terikat (dependen) yaitu dimana variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja lebih cocok diteliti perusahaan PT. Jasa Marga (Persero).

Dengan melihat dan memperhatikan uraian –uraian tersebut di atas, maka dari itu penulis tertarik mengambil judul: "**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan.**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang di paparkan diatas, dapat di lihat bahwa :

1. Kurangnya pengawasan pemimpin di lapangan yang menyebabkan pegawai masih banyak yang tidak hadir ataupun terlambat, sehingga berdampak pada terganggunya kinerja operasional perusahaan .
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja sehingga pegawai merasa terganggu dan menyebabkan semangat bekerjanya menurun.
3. Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja sehingga, masih banyak pegawai yang sering telambat dan absen.

1.3 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan?

1.4 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 TEORI KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Ricky W.Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan ;pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.(2012:16).

2.1.2 PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA

Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bahwa memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan harapan. Fahmi (2016:141)

2.2 TEORI MOTIVASI

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Stepheni P. Robbins (2017:322) mengatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas atau (*intensity*), arah (*Direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Teori yang berhubungan dengan motivasi dikemukakan pula oleh Amstrong (2017:338) proses managemen kinerja dapat memotivasi orang untuk memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan kapabilitas.

2.3 KINERJA KARYAWAN

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Armstrong dan baron, 2017:07).

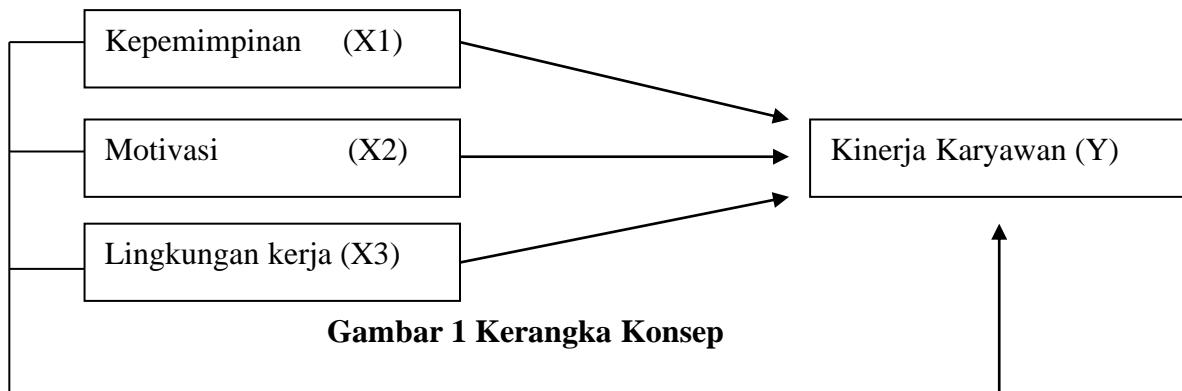
2.4 LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Jordan E.Ayan (2017:568) bahwa lingkungan meliputi “jagat kecil” ruangan, kantor atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar” kota, Negara dan wilayah tempat kita tinggal.

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Tiap pribadi dan bisnis kreatif berbeda dan membutuhkan lingkungan unit yang sesuai dengan tujuan masing-masing. Kuncinya adalah menyelaraskan lingkungan sekitar dengan suasana hati yang kita butuhkan agar sari kreatif mengalir (Jordan 2017:569)

2.5 KERANGKA PEMIKIRAN



2.6 HIPOTESIS

Hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara 2 variabel atau lebih.

- H1 : Perilaku Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga, Tbk.
- H2 : Pemberian Motivasi diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga, Tbk.
- H3: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga, Tbk
- H4: Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga, Tbk.