

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi identik dengan individu ataupun sekelompok individu yang terstruktur dan sistematis yang tergabung dalam suatu sistem. Organisasi merupakan wadah untuk sekelompok individu untuk berinteraksi dalam wewenang tertentu. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja organisasi yang berguna untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan hasil yang memuaskan.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal, yang

salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang baik dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Instansi dengan kinerja tinggi akan terjadi akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia instansi, yang terdiri dari direktur, para manajer, administrasi, marketing, bagian produksi dan pegawai lainya yang berkinerja tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja yang sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan didalam organisasi. Pemahaman kinerja diarahkan kepada hasil kerja yang nyata dan jelas dari suatu organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi, yang antara lain adalah lingkungan kerja yang kondusif, pengetahuan, penggunaan alat, sikap, perbaikan dan disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja, kemampuan, keterampilan serta teknik – teknik manajerial.

Timpe (2002) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang

berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari seorang atasan perusahaan. Kepemimpinan menurut Terry dalam Davis (2005) *“Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires”*, kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias guna mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

Nasution (2004), bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Thoha (2007) mengemukakan ada beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan situasional, yaitu gaya yang didasarkan

pada saling berhubungannya hal-hal jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan emosional yang diberikan oleh pimpinan, tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Pendorong lainnya untuk meningkatkan sebuah kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya

dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2009:130) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian ini dilakukan di agro wisata bhakti alam tutur pasuruan. Dimana suatu perusahaan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak efektif maka kinerja karyawan akan menyusut. Dan hal itu akan berdampak pada pelayanan yang kurang maksimal kepada pengunjung.

Masih banyaknya keluhan yang disampaikan pengunjung mengenai pelayanan yang kurang memadai. Seperti sikap karyawan pada saat melayani komplain dari pengunjung. Kurang tanggapnya penyelesaian kritik dan masalah membuat masyarakat kecewa dan menilai negatif mengenai kinerja karyawan. Minimnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Salah satunya adalah kepemimpinan. Bagaimana pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dan bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya. Sehingga kepemimpinan merupakan kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan sebagai sebuah fenomena kompleks memerlukan proses yang terencana, teratur, berkelanjutan dan berkesinambungan.

Salah satu faktor mengenai masalah lingkungan kerja yang ada di agro wisata bhakti alam, di sebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang memadai, sehingga beberapa karyawan banyak mengeluh dari perusahaan dengan alasan kurang nyaman dengan lingkungan yang ada di perusahaan tersebut, sebab kondisi perusahaan yang panas dan adanya kerja lembur setiap minggunya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut. karena untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan, tergantung pada lingkungan kerjanya.

Dengan demikian, suatu pengetahuan dan pemahaman secara komprehensif terhadap faktor-faktor penentu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan haruslah diidentifikasi sejak dini. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka penulis tertarik mengambil tema yang berjudul “Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Agro Wisata Bhakti Alam”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi pada Agro Wisata Bhakti Alam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi pada Agro Wisata Bhakti Alam?

3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi pada Agro Wisata Bhakti Alam
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada Agro Wisata Bhakti Alam
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada Agro Wisata Bhakti Alam

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat menerapkan teori-teori yang penulis peroleh dibangku kuliah dengan praktek yang sesungguhnya diperusahaan.
 - b. Agar dapat berfikir secara praktis dan pragmatis terhadap segala permasalahan didalam dunia usaha khususnya dalam sumber daya manusia dan menerapkan materi-materi yang diperoleh selama kuliah khususnya dalam sumber daya manusia, sehingga setelah lulus nanti mahasiswa siap terjun ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

- a. Dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia.
- b. Menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan dan bermanfaat antara perusahaan dengan Universitas Yudharta Pasuruan.

3. Bagi Akademisi

- a. Menambah referensi bacaan bagi mahasiswa yang akan menyusun tugas akhir serta menambah literatur kepustakaan.
- b. Terbinanya jaringan kerjasama dengan perusahaan dalam upaya meningkatkan keterkaitan dan kesepadanan antara substansi akademik dengan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pengembangan masyarakat.