

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada masa globalisasi ini persaingan didalam dunia bisnis semakin ketat,terutama diberlakukannya MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) dengan masuknya produk-produk impor dari luar negeri. Perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kinerja mereka untuk dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain, terutama pada bidang manufaktur otomotif. Kinerja Karyawan dinilai berperan penting dalam mempengaruhi tujuan perusahaan dan menjadi suatu hal yang kompetitif bagi masing-masing perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan serta berkompetitif dalam persaingan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengelola manajemen yang baik serta Lingkungan Kerja yang baik. Tanpa adanya seorang pemimpin kegiatan perusahaan tidak akan beroperasi secara maksimal,serta aktivitas dalam perusahaan diperlukan juga lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan Kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam melakukan kegiatan produktif ataupun aktivitas perusahaan. Diantara kedua faktor yakni pemimpin dan Lingkungan Kerja memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan, dengan melalui Kinerja Karyawan yang baik.

Perusahaan membutuhkan seorang pemimpin untuk memimpin perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dalam perusahaan akan mencerminkan perilaku seorang pemimpin dengan Gaya Kepemimpinannya sendiri dalam mengelola kinerja karyawannya.Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi [1]. Apapun Gaya Kepemimpinan seorang pimpinan tentunya ingin yang terbaik bagi kepentingan bersama terutama karyawan dan perusahaan. Tetapi Gaya Kepemimpinan seorang pimpinan akan mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan seorang pimpinan dalam suatu perusahaan akan menentukan bagaimana proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan perusahaan perlu merangkai kegiatan dan aktivitas perusahaan yang efektif dan

efisien, dengan Gaya Kepemimpinan yang berbeda yang dimiliki oleh masing-masing pimpinan perusahaan akan menentukan model kerja perusahaan yang berbeda juga. Pimpinan diharapkan dapat mempengaruhi karyawannya agar dapat melaksanakan aktivitas ataupun kegiatan sesuai dengan yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan berbagai Gaya Kepemimpinan yang ada, maka cara masing-masing pimpinan perusahaan akan berbeda sesuai dengan Gaya Kepemimpinannya. Dimana dengan Gaya Kepemimpinan yang ada tentu diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik, tetapi dari tiap Gaya Kepemimpinan dalam mengendalikan dan mengelola sumber daya manusia atau karyawan akan memiliki *feedback* yang berbeda-beda dari karyawan. Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin juga menentukan bagaimana budaya perusahaan tersebut, karena budaya perusahaan mencerminkan cara pimpinan perusahaan tersebut dalam mengelola perusahaan. Dimana dalam pemberian wewenang dan perintah kerja tiap pimpinan akan berbeda sesuai dengan Gaya Kepemimpinan yang ada, seperti Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, Paternalistik, Kharismatik, dan Militeristik. Dalam penelitian ini lebih dominan kepada Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Faktor Lingkungan Kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi keberhasilan perusahaan, Karena tanpa adanya Lingkungan Kerja yang mendukung maka tujuan yang ingin dicapai akan mengalami masalah di karenakan Lingkungan Kerja yang tidak mendukung. Lingkungan Kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan serta memudahkan karyawan melakukan pekerjaan. Lingkungan Kerja dinilai juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Efisiensi dan efektifitas kinerja perusahaan dibutuhkan Lingkungan Kerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada PT. RIKO, dimana PT. RIKO merupakan perusahaan otomotif yang menyediakan *sparepart* kendaraan bermotor untuk semua tipe dan merk kendaraan bermotor. Adapun sebagai *supplier* yang mengdistribusikan *spareparts* kepada distributor di Sumatera Utara, tentu perusahaan harus berkompetitif pada Kinerja Karyawan yang produktif terutama dalam melakukan aktivitas perusahaan mulai dari proses pengemasan barang, pengecekan barang, sampai pengiriman barang kepada distributor bengkel. Dalam mencapai tujuan

perusahaan, PT. RIKO pasti akan menuntut agar adanya peningkatan pada Kinerja Karyawan yang lebih produktif. Dengan persaingan di era globalisasi dimana penggunaan teknologi yang semakin canggih akan mempercepat pekerjaan, tetapi harus diiringi dengan sumber daya manusia yang memadai.

Sebagai salah satu *supplier sparepart* kendaraan bermotor di Sumatera Utara, PT. RIKO tentu tidak akan terhindar dari masalah dan komplain dari distributor dimana terjadi keterlambatan pengiriman, pengemasan dengan isi yang salah, dan pengiriman pesanan yang tidak sesuai dengan pesanan distributor. Dengan kondisi tersebut dapat kita ketahui bahwa Kinerja Karyawan pada PT. RIKO perlu adanya peningkatan agar masalah tersebut tidak terjadi. Berbagai cara yang telah dilakukan oleh PT. RIKO untuk mendongkrak Kinerja Karyawan yang jauh lebih baik. Adapun dengan kebijakan yang dibuat oleh pimpinan mengenai tatacara melakukan aktivitas perusahaan ataupun SOP (*Standart Operasional Procedure*), serta dalam menata Lingkungan Kerja dalam melakukan proses produksi agar lebih efisien dan efektif serta rasa aman karyawan dalam bekerja. Dalam penerimaan barang yang melebihi kapasitas yang tersedia akan menjadi *over stock* yang akan mengganggu operasional, dimana kondisi Lingkungan Kerja yang telah di tata dengan baik akan berubah lagi dengan terjadinya *over stock*. Dengan kondisi Lingkungan Kerja yang berubah tentu cara kerja karyawan akan ikut berubah, dimana perubahan yang dilakukan untuk menyesuaikan dengan jumlah barang.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RIKO Medan”.

1.2.Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini pada PT. RIKO Medan adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. RIKO Medan secara parsial?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. RIKO Medan secara parsial?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. RIKO Medan secara simultan maupun parsial?

1.3. Ruang Lingkup

Adapun batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
3. Objek Penelitian : PT. RIKO Jalan Tirtosari pergudangan SBC II
No. 8M Medan
4. Periode Pengamatan : 2017

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RIKO Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RIKO Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RIKO Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. RIKO Medan, dapat dijadikan sebagai panduan dalam mengelola Kinerja Karyawan dengan melihat dari sisi Lingkungan Kerja serta Gaya Kepemimpinan.
2. Bagi peneliti untuk menambah pengetahuan serta mempraktekkan teori yang dipelajari di bangku kuliah, terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat dijadikan sebagai referensi ataupun panduan untuk penelitian terutama pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.6. Originalitas

Penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di lakukan oleh **Linda Susanto (2012)** mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV Indako Trading Co Medan”**.

Adapun perbedaannya sebagai berikut:

1. Peneliti akan melakukan penelitian dengan menggunakan faktor Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Alasan dalam penelitian ini menambahkan variabel Lingkungan Kerja karena faktor Lingkungan Kerja dianggap berperan penting dalam kegiatan organisasi. Dimana kondisi Lingkungan Kerja yang efisien dan efektif untuk mengerjakan pekerjaan tentu akan lebih maksimal hasilnya.
2. Periode penelitian yang berbeda dimana peneliti terdahulu pada tahun 2012 dan saya pada tahun 2017.
3. Objek yang diteliti adalah pada PT. RIKO Medan, sedangkan penelitian sebelumnya pada CV. Indako Trading Co Medan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL