

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, diperlukan rasa kemauan untuk berubah kearah yang lebih baik, sehingga organisasi mampu terus bergerak kedepan dan mampu memutar roda perekonomian. Mengingat pentingnya perananan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan, maka diperlukan seseorang yang mampu menggedor semangat dan kemauan karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja atau kinerja kepada organisasi dengan predikat baik. Baik maupun buruknya hasil kerja yang diperoleh organisasi tidak dapat dipungkiri bahwa adanya campur tangan seseorang *figure* atau sosok pemimpin yang mampu mengedukasi serta memenuhi kebutuhan karyawan yang bersifat fisik maupun non fisik, agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Masalah kinerja menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti pada umumnya, serta masih menjadi aspek penting yang wajib diperhatikan oleh sebuah organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk menjalani proses kerja hingga tercapainya cita-cita organisasi. Seperti yang dinyatakan dalam Bangun (2012, p.231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Dari pendapat yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa organisasi atau perusahaan haruslah memfokuskan diri kepada proses, agar proses dapat sejalan dengan tujuan,

karena proses yang baik akan menghasilkan output yang dikehendaki perusahaan.

Meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak langsung bagi perusahaan yakni peningkatan laba atau memperpanjang umur perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi perusahaan dan untuk memperbaiki hal tersebut memerlukan waktu serta proses yang panjang. Kinerja sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan personel yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Selain membuat standar kerja yang efektif dan melakukan pengawasan, perusahaan juga perlu memberikan perhatian terhadap kebutuhan fisik maupun non fisik karyawan, yang berupa fasilitas penunjang kinerja dan lain lain. Setelah perusahaan berusaha memenuhi faktor penunjang kinerja, maka perusahaan dapat melihat peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dari penilaian kinerja.

Hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja amat dekat, karena penilaian kinerja itu sendiri difungsikan sebagai alat memotivasi individu atau karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan atau hasil yang diinginkan oleh organisasi yakni hasil yang positif. Penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakan perilaku yang semestinya diinginkan perusahaan, melalui umpan balik hasil kerja yang baik serta pemberian penghargaan, baik bersifat finansial dan non finansial. Fungsi penilaian kinerja bagi perusahaan yakni dapat memperoleh data yang objektif untuk memberikan kompensasi atau dana guna untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Penilaian kinerja karyawan dapat diukur oleh perusahaan, dengan hasil yang baik maupun buruk dengan didasari

oleh kecakapan, pengalaman, disiplin, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan kinerja karyawan yaitu PT. Wahana Persada Lampung. Perusahaan ini merupakan satu-satunya anak cabang perusahaan Indomobil Nissan khusus regional provinsi Lampung. Perusahaan ini berdiri, terhitung sejak tahun 2001 hingga saat ini, perusahaan yang bergerak dibidang otomotif ini menjual produk mobil dan suku cadang serta melakukan *service* atau perawatan secara berkala, khusus mobil bermerek Nissan. Menjadi salah satu produsen otomotif unggulan bukanlah hal yang mudah, perusahaan harus mampu bersaing secara terbuka, baik dari segi pelayanan yang memuaskan sampai kualitas perawatan kendaraan, penjualan dan perawatan kendaraan memegang peranan yang amat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan laba, oleh karena itu kinerja karyawan berperan amat penting dalam menggapai tujuan tersebut, untuk mencapai tujuan diperlukan rencana strategi yang efektif serta efisien, standar kerja, proses dan evaluasi menjadi dasar acuan perusahaan untuk tetap ikut dalam persaingan didunia otomotif.

Perasaan senang maupun kecewa seorang pelanggan yang muncul, setelah dia membandingkan kinerja (hasil kerja) produk atau jasa yang dipikirkan terhadap harapan yang diinginkan pelanggan, sehingga perusahaan berkomitmen untuk memprioritaskan pelanggan sebagai hal utama, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas dari segi pelayanan maupun kualitas produk dan jasa, oleh karna itu penting bagi perusahaan menilai kekurangan dari apa yang telah diberikan kepada pelanggan dengan menggunakan metode CSI (*customer service index*) yang bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan pelanggan yang didapatkan dari kinerja (hasil kerja). Perusahaan melihat adanya penurunan hasil kerja karyawan diantaranya yaitu belum tercapainya jumlah

target yang ditentukan oleh perusahaan, yang kedua mengenai kualitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari pengukuran kinerja melalui metode CSI yang dilakukan setiap tahun, masalah mengenai kuantitas dan kualitas itu dipengaruhi karna kurangnya kreatifitas dari setiap karyawan yang belum mampu membuat gagasan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang ada, serta kurangnya inisiatif karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Penurunan kinerja tersebut dapat dijelaskan dari hasil perhitungan form penilaian kinerja tahunan yang dilakukan perusahaan ditahun 2015-2016. Dalam hasil perhitungan data tersebut terdapat perbedaan gap atau jarak penurunan tingkat kinerja ditahun 2015 dan 2016. Berikut data terlampir perbandingan penilaian kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung, tahun 2015 dan 2016.

Table 1.1
Data penilaian kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung pada tahun 2015 dan 2016

Kriteria Penilaian		Tahun 2015		Tahun 2016	
Huruf mutu	Nilai (keterangan)	Karyawan	Persentase	Karyawan	Persentase
A	9.1 - 10	21	47.8	12	27.3
	Sangat baik				
B	8.1 – 9.0	18	40.9	20	45.5
	Baik				
C	6.1 – 8.0	4	9.09	8	18.1
	Cukup				
D	4.1 – 6.0	1	2.3	3	6.8
	Buruk				
E	<= 4.0	0	0	1	2.3
	Sangat buruk				
Jumlah		44	100	44	100

Sumber: Data kinerja PT. Wahana Persada Lampung, tahun 2016

Berdasarkan Table 1.1 dapat dijelaskan bahwa terjadi perbedaan penilaian kinerja karyawan ditahun 2015 dan 2016. Hal tersebut dapat dilihat perbandingan hasil kinerja karyawan pada indikator huruf mutu A, “sangat baik” dengan persentase tahun 2015 sebesar 47.8 % dan tahun 2016 sebesar 27.3 %, dengan selisih sebesar 20.5%. Selanjutnya perbandingan indikator pada huruf mutu B “baik” dengan persentase ditahun 2015 sebesar 40.9% dan tahun 2016 sebesar 45.5%, dengan selisih sebesar 4.6%. Selanjutnya perbandingan indikator pada huruf mutu C “cukup” dengan persentase ditahun 2015 sebesar 9.09 % dan tahun 2016 sebesar 18.1%, dengan selisih sebesar 9.01%. Selanjutnya perbandingan indikator pada huruf mutu D “buruk” dengan persentase ditahun 2015 sebesar 2.3% dan tahun 2016 sebesar 6.8%, dengan selisih sebesar 4.5%. Selanjutnya perbandingan indikator pada huruf mutu E “sangat buruk” dengan persentase ditahun 2015 sebesar 0% dan tahun 2016 sebesar 2.3%.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan tingkat kinerja. Pada huruf mutu A ”sangat baik” mengalami perbandingan dari tahun sebelumnya sebesar 20.5% sedangkan dihuruf mutu B “baik” mengalami perbandingan dari tahun sebelumnya sebesar 4.6% dan huruf mutu C “cukup mengalami perbandingan dari tahun sebelumnya sebesar 9.01%, D “buruk” sebesar 4.5% dan E “sangat buruk” sebesar 2.3%. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar indikator nilai yang telah ditetapkan oleh PT. Wahana Persada Lampung yakni dapat dilihat pada lampiran.

Setelah mengetahui penilaian kinerja, maka diduga bahwa terjadi penurunan tingkat kinerja karywan PT. Wahana Persada Lampung pada tahun 2016, dengan catatan tahun 2015 sebagai data pembanding kinerja. Dalam permasalahan tersebut, penulis melihat penelitian terdahulu mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu kepemimpinan, menurut jurnal

penelitian Utomo (2014) dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, menurut Gibson dalam Utomo (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha menggunakan pengaruh untuk mendorong individu mencapai suatu tujuan, kepemimpinan dibagi atas beberapa tipe yaitu *transaksional*, *transformasional* dan *laissez faire*.

Peneliti melakukan pra survei yang dilakukan diruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Persada Lampung yang berjumlah 44 orang yang dimaksudkan untuk mengetahui tipe kepemimpinan apa yang dipakai oleh pemimpin perusahaan. Dari pra survei yang penulis lakukan kepada beberapa narasumber dapat diketahui fenomena yang terjadi dilapangan yaitu pemimpin dalam pengambilan keputusan terlalu lambat yang mengakibatkan terhambatnya penyelesaian suatu pekerjaan, bukan hanya itu keputusan pemimpin sangat penting karna menyangkut semua aspek, kesalahan dalam pengambilan keputusan bisa merugikan organisasi mulai dari kerugian citra sampai pada kerugian materi.

Berikut data *pra survei* pada table 1.2 yang menunjukkan tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan.

Tabel 1.2
Data Pra Survei Jenis Kepemimpinan

Kriteria jawaban dan Skala jawaban	Respon den	Kepemimpinan		
		Transaksional	Transformasional	<i>Laissez faire</i>
Sangat tidak setuju		36.5	11.3	52.3
Tidak setuju				
Cukup setuju				
Setuju				
Sangat setuju				
Jumlah Responden	44	16	5	23

Sumber : Data pra survei tipe kepemimpinan PT. Wahana Persada Lampung.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan telah menentukan tipe kepemimpinan melalui media kuesioner secara tertulis yaitu dari jumlah karyawan 44 orang sebesar 52.3% memilih tipe kepemimpinan *laissez faire*, responden menilai kuesioner sesuai dengan ciri-ciri pemimpin di PT. Wahana Persada Lampung yang mendekati tipe kepemimpinan *laissez faire* yaitu Pimpinan melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan, keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan, pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan, dan kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.

Ciri-ciri kepemimpinan *laissez faire* tersebut sejalan dengan teori menurut Hadari Nawawi dalam Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) Kepemimpinan *laissez-faire* mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan pada bawahan. Kepemimpinan ini lebih banyak menekankan keputusan kelompok dan memperbolehkan kelompok yang memimpin dalam menentukan tujuan dan metode mereka yang akan dicapai dimana pemimpin tidak menjalankan tanggung jawabnya dalam memimpin, pimpinan hanya membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin ini tidak berperan serta aktif pada kegiatan kelompoknya, seluruh pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan saja, pemimpin tipe ini biasanya hanya sebagai simbol saja dengan tanpa keahlian dan kompetensi yang dimiliki. Hal ini akan menimbulkan dampak positif maupun negatif sesuai dengan kondisi perusahaan.

Selain faktor kepemimpinan *laissez faire*, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap naik turunnya hasil kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Arianto, dkk (2013) yang melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja aparat pemerintah, dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Menurut Nitisemito dalam Arianto, dkk (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari teori diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dalam PT. Wahana Persada Lampung suasana lingkungan kerja yang terjadi yaitu yang pertama pada area bengkel *service* pencahayaan masih kurang baik, yang kedua mengenai kebersihan pada area workshop, sparepart maupun penerimaan *service* masih kurang baik dikarenakan tenaga pembersih yang disediakan oleh perusahaan masih belum mewakili seluruh area tersebut, yang ketiga mengenai pewarnaan, kondisi warna (cat) pada area bengkel sudah kusam yang mengakibatkan penglihatan karyawan pada saat bekerja kurang nyaman. Dengan keadaan lingkungan kerja tersebut dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien sehingga tingkat pencapaian target menjadi terhambat.

Berdasarkan hal diatas permasalahan kinerja yang dihadapi perusahaan yaitu kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja, apabila kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan ditingkatkan dari segi pengambilan keputusan, kesesuaian dalam melakukan kebijakan dan penyelesaian masalah. Dan pada lingkungan kerja perusahaan sebaiknya melakukan peningkatan dalam pencahayaan, kebersihan, dan pewarnaan. Sehingga ketika hal tersebut sudah meningkat, perusahaan mengharapkan para karyawan dapat memaksimalkan tingkat kinerjanya. Dari permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengukur seberapa besar pengaruh faktor kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja terhadap kinerja, maka dari itu penulis melakukan penelitian yang berjudul:”**Pengaruh Kepemimpinan *Laissez faire* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Persada Lampung**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan jenis temuan yang ada pada latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan *laissez faire* terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung
3. Apakah kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Wahana Persada Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian adalah PT. Wahana Persada Lampung yang beralamat di Jl.Z.A Pagar Alam No.6 Labuhan Ratu Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini berdasarkan kebutuhan peneliti yang direncanakan mulai bulan November 2016 sampai dengan September 2017.

5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang meliputi kepemimpinan *laissez faire*, lingkungan kerja dan kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan *laissez faire* terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan wawasan dan pengetahuan khususnya bagi penulis pribadi, dibidang manajemen sumber daya manusia sehingga mampu diimplikasikan dalam dunia kerja.

2. Manfaat bagi institusi IBI Darmajaya

Hasil penelitian ini dipergunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian selanjutnya, serta menambah refrensi perpustakaan kampus untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

3. Manfaat bagi perusahaan

Dari hasil penelitian akademik, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang positif untuk perusahaan, dalam usaha peningkatan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini secara garis besar menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini penulis, menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir dan hipotesis. Yang meliputi manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan *laissez faire*, lingkungan kerja, dan kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini penulis, menguraikan metode penelitian yang terdiri dari objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis, menguraikan tentang deskriptif objek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Persada Lampung.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN