

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumberdaya Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran sumberdaya manusia meskipun berbagai sumberdaya lain yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Masalah dalam persaingan dunia industri semakin ketat. Dampak dari hal tersebut memaksa karyawan untuk bekerja lebih, selain daripada untuk kemajuan perusahaan. Dalam persaingan antar perusahaan saat ini, karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target perusahaan. Perusahaan yang menuntut karyawan untuk bekerja dengan maksimal juga harus memperhatikan kondisi yang memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan menjadi sumberdaya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan demi keberhasilan perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Suddin, 2012), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menurut Tampubolon dalam (Desky, 2004), secara sederhana adalah perilaku dan strategi, yang menjadi hasil kombinasi dari ketrampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Pada umumnya kepemimpinan transformasional setiap perusahaan dalam penerapannya berbeda- beda sesuai

dengan kombinasi karyawan yang ada. Penerapan kepemimpinan transformasional yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, topic ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik.

Kedudukan atau posisi merupakan dasar kekuatan bagi seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi karyawan atau orang. Dalam manajemen, kekuasaan menjadi kemampuan seorang mendapatkan sumber daya, menggunakan sumber daya serta menggerakkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi dalam suatu organisasi. Selain itu harus berperan sebagai motivator, sehingga memudahkan tercapainya sasaran kelompok.

Menurut Luthans (2006) yang dikutip oleh Nurhadian (2017) bahwa Pemimpin transformasional lebih peduli dengan revitalisasi pengikut dan organisasi secara keseluruhan daripada dengan memberikan instruksi dari atas. Selain itu, pemimpin transformasional memposisikan diri sebagai mentor yang bersedia memenuhi aspirasi bawahannya. Pemimpin dikenal sebagai pemimpin transformasional yang terutama diukur berdasarkan pengaruh pemimpin terhadap pengikut. Mereka yang mengikuti pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mengalami kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat. Maka dari itu kepemimpinan Transformasional perlu diterapkan dalam perusahaan karena akan mempengaruhi lingkungan kerja.

Menurut Ahyari, (2015), lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Dimana lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal serta akan meningkatkan kinerja karyawan Terry dalam Budianto & Katini, (2015).

Dalam melaksanakan kegiatan pada PT Telkom Cabang Ternate akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu keberhasilan berbagi aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung dalam keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal penting bagi organisasi karena pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang. Demi peningkatkan kinerja karyawan, maka sering dilakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia dari karyawan. Oleh karena itu, keberadaan unsur sumber daya manusia menjadi suatu hal yang utama. Hal tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mendukung pelayanan yang berkualitas, karena hal tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, agar dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil melalui wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan (Zulfitra Than) memberikan kenyataan antara lain yaitu Menurunnya performa kerja pada organisasi sehingga berdampak pada kurangnya komitmen pada tanggung jawab kerja. Beberapa problem yang ada akibat sedikit dari dukungan organisasi, yaitu kurangnya keterlibatan karyawan pada dalam aktivitas organisasi, kurangnya rasa mempunyai serta tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh atasan serta masih ada dari sebagian karyawan mempunyai sifat kurangnya ikatan emosional antar karyawan di pada organisasi sehingga menghasilkan kurangnya kerja sama antar karyawan. Karyawan menggunakan komitmen afektif rendah memungkinkan mereka berada di bawah tekanan kerja sebagai akibatnya pekerjaan menjadi tertunda atau tidak terselesaikan sesuai yang di inginkan. Bila terus menerus seperti ini maka kemungkinan mereka menjadi kurang bertanggung jawab pada organisasi pada bekerja. Serta disisi lain ada bahwa pihak organisasi sudah menyampaikan dukungan setiap karyawan, seperti pemberian jatah sarapan dan makan siang serta memberikan kebutuhan yang mencukupi bagi semua karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Ternate. PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Ternate selalu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi meskipun banyak tawaran pekerjaan yang lebih menjanjikan, karyawan harus tidak simpel tergiur buat bekerja pada organisasi lain, selalu berpikir positif bahwa organisasi akan lebih berkembang bila seluruh bagian organisasi bisa bekerja sama menggunakan baik, dan selalu taat serta patuh terhadap pimpinan. Pada perilaku karyawan yaitu atasan selalu menyampaikan arahan yang jelas saat ada tugas yang wajib diselesaikan, karyawan dipercayakan oleh atasannya buat mengerjakan pekerjaannya sinkron dengan bidangnya masing – masing. Kondisi

kerja pada perilaku karyawan, yaitu menggunakan mengadakan peningkatan kualitas sumber daya manusia umumnya dukungan organisasi ialah hal yang dibutuhkan oleh karyawan. Tujuan dari dukungan yang diberikan dinilai dapat menaikkan motivasi karyawan dalam bekerja, menaikkan loyalitas dan komitmen afektif. Bila pemimpin memberikan dukungan kepada organisasi sesuai dengan impian karyawan, maka karyawan secara eksklusif akan mempunyai komitmen buat melakukan kewajiban pada organisasi serta tak berkeinginan meninggalkan organisasi buat bekerja di organisasi lain. Hal itu dikarenakan karyawan sudah mempunyai ikatan emosional kuat dan sudah tahu nilai-nilai pada organisasi.

Berikut ini adalah penelitian sebelumnya yang bertolak belakang menggunakan fenomena diatas. Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel dalam penelitian ini masih banyak ditemukan research gap adalah penelitian yang dilakukan oleh Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya yang dilakukan oleh (Triastuti, 2018), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Penelitian yang dilakukan Oleh (Simbolon & Nurudin, 2017), menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh (Lankeshwar,(2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya peningkatan lingkungan kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan aktifitas pekerjaan dengan optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh

dengan pengelolaan emosi secara efektif dalam rangka meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Basuki & Saputra, 2017), menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Yulinda & Rozzyana, 2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Yang telah di uraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah berdasarkan latar belakang masalah:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Ternate?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Ternate?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Ternate?
2. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Ternate?

3. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional dan lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Ternate?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang bisa diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai beberapa signifikan pengaruh kepemimpinan Transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Ternate.
2. Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen agar menentukan kebijakan dalam memberikan dan menunjukan, mengelola kepemimpinan Transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang baik bagi para karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Ternate.