

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 . Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang. Semua hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dimana kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara Anwar Prabu (2010:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi tersebut dapat di katakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal

gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi,

mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Ivancevich dalam Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengemukakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, keperibadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinannya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan. Robbins (2010:159) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktivitas mereka. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat kayawan bekerja.

Persekutuan Komanditer (*Commanditaire Vennootschap*) adalah suatu persekutuan yang didirikan oleh seorang atau beberapa orang yang mempercayakan uang atau barang kepada seorang atau beberapa orang yang menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin. CV. Ditimoli adalah suatu usaha yang bergerak di bidang pertanian yaitu

memproduksi beras untuk di *suplay* dari Gorontalo ke kota Manado. selain itu CV. Ditimoli bisa dikatakan salah satu perusahaan yang besar, karena merupakan salah satu perusahaan di Provinsi Gorontalo yang bergerak dibidang pertanian. Tetapi melihat kondisi perusahaan yang bisa dikatakan besar, ada beberapa masalah yang timbul seperti kurang perdulinya pimpinan terhadap karyawan, selain itu pimpinan hanya berorientasi terhadap keuntungan perusahaan, ada juga seperti kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya fasilitas yang memadai bagi karyawan. Dan dari penerapan kepemimpinan transaksional ada beberapa kerugian yang akan di terima oleh perusahaan itu sendiri, seperti contoh pada awal bulan tahun 2016 CV. Ditimoli mengalami gagal panen karena kemarau yang berkepanjangan. Dan dari gagal panen itu para karyawan mulai malas dalam menjalankan tugas-tugasnya karena mereka tau bahwa gaji mereka akan sedikit dimana perusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan transaksional yang dimana kesepakatan antara pemimpin dan karyawan dimana gaji para karyawan adalah 20 % dari hasil panen.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karya CV. Ditimoi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah seperti berikut.

1. Kurang perdulinya pimpinan terhadap karyawan
2. Pimpinan hanya beorientasi terhadap keuntungan perusahaan
3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya
4. Kurangnya fasilitas yang memadai bagi karyawan

1.3 . Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Ditimoli
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Ditimoli
3. Seberapa Besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ditimoli

1.4 . Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan CV. Ditimoli
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan CV. Ditimoli
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ditimoli

1.5 . Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1.5.1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis (keilmuan) maka kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.
2. Untuk dapat memberikan bukti empiris mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Secara praktis maka kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan landasan bagi organisasi untuk menentukan langkah perbaikan dalam kepemimpinan dan penyediaan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang ada di CV.

Ditimoli Gorontalo