

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan yang bermacam-macam saat ini banyak dimiliki perusahaan baik itu bersifat teknologi, kebudayaan, atau keilmuan yang berujung pada ketatnya persaingan antar banyak pihak. Alasan itu tentu berakibat terpenuhinya sarana prasarana seperti sumberdaya manusia yang memadai, baik jumlahnya yang sesuai dengan harapan perusahaan maupun keterampilan serta kemampuan karyawan yang memadai. Setiap perusahaan harus sadar akan pentingnya sumberdaya manusia (SDM) yang mempunyai kualitas dan memiliki komitmen yang tinggi mengingat persaingan didunia bisnis semakin ketat. Hal ini harus terpenuhi untuk mampu mendorong kinerja perusahaan atau organisasi yang semakin lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam menjalankan bisnisnya dan usaha untuk mencapai target atau misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan dituntut untuk memperoleh hasil yang maksimal atau memuaskan. Pimpinan satu diantaranya kepala bagian menjadi contoh bagi bawahannya. Ketika bawahan melakukan kesalahan pimpinan dalam hal ini harus bijaksana dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini etika pimpinan sebagai suatu perbuatan yang memimpin individu dalam membuat keputusan dan lain-lain. Etika pemimpin memiliki hubungan yang penting dengan etika bawahan seperti bagaimana pemimpin bekerja akan mempengaruhi pula kinerja karyawan atau bawahan. Selain itu lingkungan menjadi faktor pendukung dalam

menjalankan pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang baik. Jika pimpinan dalam hal ini misalnya seorang kepala bagian bisa memberikan aturan bahkan keputusan namun justru tidak bisa menjalankan maka akan berpengaruh terhadap kinerja bawahan ditambah lingkungan yang tidak nyaman akan menambah ketidakmaksimalan hasil dalam bekerja.

Lingkungan kerja harus memberikan rasa nyaman serta aman untuk karyawan yang dihasilkan dari adanya rasa kenyamanan saat bekerja. Hal ini tentu cenderung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. agar ketika karyawan melaksanakan tugas-tugasnya tidak merasa terganggu dan efeknya karyawan lebih serius, tenang, tekun, dan aktif menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja di bagi menjadi dua kategori, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Bisa dikatakan lingkungan kerja fisik adalah benda-benda yang ada disekitar mereka yang dapat dilihat dengan kasat mata contohnya kursi, meja, komputer, dan sebagainya. Atau yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara pencahayaan, kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi atau keadaan yang terjadi di tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan atau dengan bawahan, maupun dengan sesama karyawan atau rekan kerja. Kondisi seperti inilah yang dapat menciptakan keinginan atau antusiasme untuk bersatu dalam suatu organisasi perusahaan untuk mencapai misi dan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang di miliki suatu organisasi atau perusahaan merupakan aset paling berharga dan penting terutama sumber daya manusia

(SDM) yang memiliki kualitas dan kinerja yang tinggi, karena aset tersebut merupakan sumber daya yang mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan sistem organisasi perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman terutama ketatnya persaingan di dunia bisnis. Oleh karena itu sumber daya manusia harus mendapat perhatian dari perusahaan, dijaga dan dikembangkan untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. Namun masalahnya tidak gampang atau dengan mudahnya suatu perusahaan atau organisasi itu mendapatkan sumberdaya manusia yang memiliki potensi untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi karena ada bermacam-macam faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Banyak orang mengatakan bahkan kita sering mendengar mereka berpendapat bahwa berhasil atau tidaknya bahkan kegagalan suatu organisasi perusahaan tergantung bahkan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa posisi kepemimpinan yang dipegang pemimpin dalam suatu organisasi perusahaan sangatlah penting. Kepemimpinan yang efektif merupakan suatu proses untuk menciptakan wawasan masa depan dengan mempertimbangkan jangka panjang kelompok yang mendorong tindakan, yang mana hal tersebut merupakan suatu kombinasi dari proses biologis, sosial, dan psikologis yang kompleks menentukan potensi seorang untuk menjadi pemimpin yang efektif. Terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan diantaranya sikap atasan terhadap bawahan (*attitudes*), perilaku atau tindakan yang ditunjukkan atasan ke bawahan (*behavior*), pikiran yang dimunculkan atasan untuk bawahan (*ideas*) dan perasaan

atau asumsi atasan terhadap bawahannya (*feelings*). Sesuatu yang sangat manusiawi jika seorang pemimpin merasakan kepuasan atas apa yang berhasil di raihinya, apalagi jika keberhasilan itu dicapai dengan kerja keras dan terproses dari kurun waktu yang panjang. Kepuasan yang muncul biasanya ditanggapi secara beragam karena setiap bawahan mempunyai pendapat yang berbeda. Banyak pemimpin yang harus menelan kepahitan karena terlalu berlebihan merespon suatu keberhasilan hal itulah yang kadang membuat bawahan memiliki persepsi buruk terhadap pemimpin. Bagi pemimpin yang memiliki kebesaran jiwa maka pujian yang datang akan di sambut dengan rasa syukur tanpa takabur, sedangkan kritik yang disampaikan harus senantiasa di terima dengan lapang dada dan dijadikan sebagai masukan. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan menjadi pengaruh yang kuat terhadap jalannya organisasi sekaligus menentukan kelangsunagn hidup organisasi atau perusahaan. Peran kepemimpinan seorang pemimpin sangat penting ketika memimpin dan mengarahkan bawahan dalam sebuah organisasi tentu hal ini sebagai satu diantara penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan atau target suatu organisasi.

PT. Radio Mayangkara Ria yang terletak di jalan Ciliwung 32a Kota Blitar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyiaran dan jasa periklanan radio. Dalam organisasi radio Mayangkara terdapat beberapa divisi yang saling berhubungan satu dengan yang lain, antara lain divisi penyiaran dan pemberitaan, divisi produksi, divisi musik, dan divisi marketing. Setiap divisi memiliki kepala bagian dan bawahan. Dari pernyataan yang sudah di jelaskan maka peneliti akan melakukan penelitian tentang peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan

kerja dan gaya kepemimpinan di PT Mayangkara Group unit Radio Mayangkara jalan Ciliwung 32a Kota Blitar. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengambil judul penelitian “**Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan**” studi pada PT. Radio Mayangkara Ria.

## **B. Permasalahan**

Karyawan PT. Radio Mayangkara Ria terkadang mengeluhkan cara atasan dalam memimpin bahkan mengarahkan bawahan dan lingkungan kerja baik fisik atau non fisik yang tentunya mempengaruhi antusiasme mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karena ada pekerjaan dimana antara bawahan dan pimpinan dalam hal ini kepala bagian yang sama-sama menjalankan tugas itu seperti siaran, *gatekeeper* (orang yang membantu penyiar atau operator yang bertugas mengakomodir segala informasi dari pendengar atau masyarakat seperti menerima telepon, menerima sms dan menindaklanjuti masalah yang dilaporkan masyarakat), kepala bagian dan bawahan sama-sama mencari berita dan lain-lain. Beberapa masalah hasil observasi dan wawancara dengan karyawan mengatakan diantaranya kepala bagian yang tidak mau menerima kritikan, dalam peraturan tidak boleh terlambat saat menjalankan tugas namun pimpinan yang harusnya menjadi contoh justru terlambat. Tidak menunjukkan jiwa kepemimpinan seperti kurang bijaksana dalam mengambil keputusan, selain itu terkadang sikap antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja kurang terjalin dengan nyaman. Jika ada peralatan (*equipment*) yang rusak misalnya AC tidak bekerja maksimal dan

listrik sering mengalami gangguan, tidak ada tindakan cepat dari kepala bagian meskipun bertindak namun berjalan kurang sigap. Jika pemimpin tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahannya serta hubungan sosial yang kurang nyaman menimbulkan ketidaknyamanan yang mempengaruhi kinerja karyawan atau bawahan.

### **C. Rumusan masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana menghasilkan kinerja yang baik melalui lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi Radio Mayangkara Ria Blitar untuk mencapai misi atau tujuan serta target yang ingin di capai organisasi ?

### **D. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi Radio mayangkara Ria Blitar. Selanjutnya memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi masukan bagi perusahaan.

### **E. Kegunaan penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan PT. Radio Mayangkara

Ria Jalan Ciliwung 32a Kota dalam menciptakan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan dengan adanya penelitian di PT Radio Mayangkara Ria Jalan Ciliwung 32a Kota Blitar dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan mendapat pengalaman serta menambah wawasan berkaitan dengan pemecahan suatu masalah.

3. Bagi Institusi/Akademisi

Bagi akademisi penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.