

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan, sumber daya manusia ini menunjang perusahaan dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya. Maka untuk menghubungkan semua cakupan sumber daya manusia perlu adanya pemimpin. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Seorang pimpinan selalu mempunyai wewenang untuk memerintah bawahan, dan bawahan akan menerima perintah tersebut dengan respon baik atau respon buruk. Hal ini disebabkan karena faktor perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang dialami oleh seorang pemimpin. Seorang pimpinan harus mampu menyikapi permasalahan yang timbul dalam perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya. Seorang pimpinan harus mampu mengatasi berbagai macam masalah baik yang menyangkut perusahaan maupun yang menyangkut karyawannya agar terbinas motivasi yang tinggi, dengan lingkungan kerja yang baik, maka kinerja yang dihasilkan dapat

memberikan kontribusi yang besar baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Motivasi menjadi salah satu permasalahan yang sangat sulit dipecahkan. Salah satu contoh motivasi adalah tingkat semangat kerja yang menurun hal ini bisa terjadi adanya pengaruh dari karyawan tersendiri atau dari kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan.

Pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya agar bisa meningkatkan kinerja yang baik, karena dengan adanya kinerja tersebut maka karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi terhadap perusahaan, dan memberikan keberhasilan dalam suatu tujuan. Keberhasilan pencapaian tujuan yang diinginkan tidak hanya ditentukan oleh kepribadian, kecakapan, serta kemampuan seorang pemimpin saja, tapi dipengaruhi juga dengan penerapan suatu model atau kepemimpinan sebagai simbol dari seorang pemimpin untuk melakukan fungsi dan perannya yang secara langsung lingkungan kerja terutama bagi para karyawannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan tugas kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang

melaksanakan tugas kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

PT Novartis Indonesia salah satu perusahaan farmasi di Indonesia. Yang selalu mengutamakan kesembuhan pasien dan menegakkan peraturan yang ditetapkan untuk menjaga kinerja perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. PT. Novartis Indonesia memiliki produk obat yang paten bagi para pasien dan terdapat beberapa cabang untuk tim *sales* dibeberapa daerah Indonesia dan memiliki group perusahaan diantaranya alcon, Ciba dan Sandoz. Memiliki satu direktur yang berperan sebagai pemimpin yang memberikan motivasi kerja kepada para karyawan dan memiliki lingkungan kerja dalam bentuk lingkaran yang mempengaruhi kinerja karyawan yang baik. Berikut tabel penilaian kinerja karyawan 2013 dan 2014:

UNIVERSITAS

Tabel 1.1

Total penilaian kinerja karyawan tahun 2013 & 2014

Poin kinerja	Ket. Poin Kinerja	Kinerja 2013 (%)	Kinerja 2014 (%)	Peningkatan/ Penurunan
A	Sangat bagus	1.32	1.69	+ 0.37
B	Bagus	29.14	30.77	+ 1.63
C	Standar	59.16	53.28	- 6.12
D	Dibawah Standar	10.38	14.26	+ 3.88

Pada tabel 1.1 total penilaian kinerja karyawan tahun 2013 & 2014, Untuk kinerja A “Sangat Bagus” mengalami peningkatan sebesar 0.37% dari tahun 2013 sebesar 1.32% menjadi 1.69%, sedangkan kinerja B “Bagus” mengalami peningkatan sebesar 1.63% dari tahun 2013 sebesar 29.24% menjadi 30.77% ditahun 2014. Sedangkan poin C “standar” mengalami penurunan sebesar 6.12% dari tahun 2013 sebesar 59.16% menjadi 53.28% dan Kinerja D “dibawah standar mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 3.88% dari tahun 2013 sebesar 10.38% menjadi 14.26% ditahun 2014.

Kinerja D “dibawah standar” mengalami peningkatan secara signifikan sebesar 3.88%, sedangkan untuk kinerja A dan B mengalami peningkatan tidak terlalu signifikan. Hal ini terlihat pada tabel 1.1, jika total presentasi peningkatan kinerja A dan B sebesar 2% dan masih dibawah peningkatan kinerja D. Diduga adanya kepemimpinan yang kurang baik dalam memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan menghasilkan penurunan kinerja karyawan dalam *performance* tahunan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Novartis Indonesia, Jakarta”**.

B. Pembatasan Masalah

Dalam hal ini penulis membahas kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan pada PT Novartis Indonesia di kantor pusat Jakarta, serta masalah kinerja karyawan terhadap kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Dalam ruang lingkup penelitian, penulis akan membatasi masalah yang sejalan dengan tujuan penelitian yaitu untuk melihat apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka penulis merumuskan masalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Novartis Indonesia, Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Novartis Indonesia, Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Novartis Indonesia, Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pada PT. Novartis Indonesia, Jakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Novartis Indonesia, Jakarta.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Novartis Indonesia, Jakarta.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Novartis Indonesia, Jakarta.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Novartis Indonesia, Jakarta.

2. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi beberapa pihak antara lain :

1) Bagi PT. Novartis Indonesia Jakarta

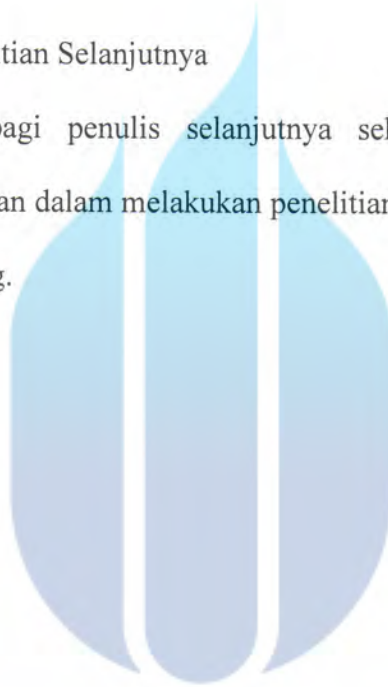
Sebagai sarana informasi dan masukan bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja tahunan karyawan

2) Bagi Peneliti/Penulis

Suatu kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berpikir ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3) Bagi Penelitian Selanjutnya

Refrensi bagi penulis selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.



U N I V E R S I T A S
MERCU BUANA