

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan dunia usaha di era modern saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan kecil maupun perusahaan besar.

Sumber daya manusia(SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan menjaga kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan dorongan atau motivasi kerja pada karyawan (Larasati, 2014:201).

Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Di zaman modern seperti sekarang ini, banyak perusahaan yang ingin menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan dapat mengoptimalkan proses karyawan dalam bekerja secara efisien dan efektif sesuai tanggung jawab masing-masing. Kepemimpinan dan pembinaan yang baik juga mampu meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan giat dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai.

Menurut George sebagaimana dikutip Sutarto (1998:17) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Handoko (2007:193) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandangi pekerjaan mereka.

Menurut Nitisemito (2001:183) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya karena suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat,

aman dan nyaman. Kemajuan suatu perusahaan di pengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal. Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif untuk kemajuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi perusahaan karena dapat mengetahui tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian tentang “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ILMU TETAP ABADI DI SURAKARTA”.

B. PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Untuk memberi tambahan pengetahuan dan informasi kepada pihak lain yang akan melakukan penelitian, khususnya pada permasalahan yang sama.

3. Bagi Penulis

Dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai wawasan, pembelajaran, pengalaman dan penamabahan ilmu pengetahuan dalam penelitian.

E. Sistematika Penelitian Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Penulisan bab ini peneliti membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian tinjauan pustaka mencakup diantaranya tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian metodologi penelitian membahas tentang data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, serta metode pengambilan sampel dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil penelitian dan pembahasan mencakup diantaranya tentang gambaran umum CV.ILMU TETAP ABADI (CV. ITA), analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan dan saran dari penelitian