

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Semua perusahaan atau instansi, baik instansi pemerintah maupun pendidikan pasti memerlukan manajemen yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan mutu dalam berlangsungnya sebuah perusahaan atau instansi pendidikan. Contohnya dalam universitas, tidak hanya tingkat prestasi mahasiswa saja yang menjadi patokan dalam penentuan rating fakultas atau universitas, akan tetapi para karyawan dan dosen juga berpengaruh dalam menempatkan dan memposisikan diri sebagai mesin pertumbuhan yang berkelanjutan dan tempat perkembangan teknologi.

Setiap fakultas dan universitas pasti memiliki visi, misi, dan tujuan dalam mengembangkan setiap prodinya, untuk meraih tujuan tersebut diperlukan kerja keras serta strategi khusus yang diciptakan serta dijalankan oleh karyawannya agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal tersebut berhubungan dengan kinerja masing-masing karyawannya yang ada, jika kinerja semakin baik maka tujuan yang diinginkan akan tercapai, sebaliknya jika sebuah kinerja para karyawan dalam mencapai tujuannya tidak maksimal, hal itu akan membuat semakin jauh dalam mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Humphreys (2002) konsep gaya kepemimpinan memiliki maksud yang luas, seperti pendekatan perilaku dan pendekatan secara terus menerus dalam situasi tertentu.

Untuk mencapai tujuan dari universitas, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting dalam perusahaan atau instansi pendidikan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan setiap universitasnya dalam persaingan global yang sering berubah.

Dessler (2009) menyatakan penilaian kinerja karyawan atau evaluasi karyawan adalah relatif, tergantung standar yang dimiliki setiap karyawan saat ini atau dimasa yang akan datang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) untuk pekerjaan mereka dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan yang efektif selalu menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas yang tinggi untuk meningkatkan kadar karismatik (Ivancevich et al., 2009).

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan universitas. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena

seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja yang lebih produktif. Manusia akan termotivasi bila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik. Rendahnya motivasi karyawan dapat terlihat dari rendahnya pencapaian kinerja karyawan.

Iqbal et al., (2012) karyawan yang termotivasi akan dapat menyelesaikan semua target- target tugas mereka dengan baik, sehingga organisasi tersebut akan mendapatkan produktivitas maksimum. Teorinya adalah ketika karyawan sadar akan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan, maka mereka akan lebih termotivasi dan lebih berkomitmen untuk memaksimalkan produktivitas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. pada dasarnya setiap manusia menginginkan kondisi lingkungan yang baik serta mendukung dalam kegiatannya. Seperti tempat yang nyaman, ruangan ac, bersih wangi, serta tersedianya fasilitas kantor yang memadai akan menimbulkan semangat kerja. Tentu hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja atau hasil yang dicapai.

Dari beberapa faktor diatas telah dijelaskan penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh ketiganya dalam kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja,**

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.”

B. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

a. Dilihat Dari Segi

1. Praktis memberikan sumbangan ilmu baru dari penulis dan masukan dalam pengetahuan ilmu Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan dan mengembangkan diri.
2. Dapat dijadikan masukan bagi para pengambil keputusan di instansi FEB UMS dalam meningkatkan kualitas serta kinerja karyawan.

b. Dilihat Dari Segi Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi penelitian-penelitian di waktu yang akan datang.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membuktikan dan mendukung teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut, dan saran-saran penelitian yang akan datang.