

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, komitmen, kedisiplinan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan.

Kinerja yang dimiliki karyawan tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja kerja sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik (Ndoni Karang Prasetyo dan Sri Padmantlyo 2012). Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang

ditetapkan. Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan instansi.

Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam suatu instansi diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin instansi yang bersangkutan. Keberadaan pemimpin dalam instansi sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan instansi, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan instansi, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral karyawan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan instansi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Bawahan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan

mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Menurut Nitisemito (Halim, 2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh instansi, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan faktor produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Karyawan yang melaksanakan tugas organisasi tersebut.

Permasalahan tersebut adalah rendahnya kualitas dan kuantitas pelayanan terhadap masyarakat. Komitmen yang tinggi serta gaya kepemimpinan yang baik dan didukung lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi beban kerja yang tinggi dapat memicu

stress kerja yang akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan di Kantor PT. Safari Salatiga.

Penelitian ini merujuk atau berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fretilino Rufino DE. A.P (2012) dengan judul Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Manhattan Club. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan Tomi Prayogi, Apriatul E.P dan Widiartanto (2011) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Koran PT. Massscom Graphy Semarang), yang dapat disampaikan bahwa kinerja dipengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Dari penelitian mengunggulkan kinerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dengan tujuan untuk melengkapi penelitian terdahulu. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Grand Manhattan Club Rakarta. Sedangkan penelitian saat ini mengambil variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja. Dari penelitian ini penelitian menambah variabel bebas komitmen organisasi, karena komitmen organisasi merupakan sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi. Komitmen

organisasi yang terjalin baik akan menciptakan kondisi / iklim organisasi yang baik. Semakin tinggi komitmen organisasi akan menciptakan loyalitas karyawan untuk bekerja, sehingga akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana berlatih berpikir secara ilmiah dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terhadap masalah-masalah yang dihadapi instansi, khususnya mengenai sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.