

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan usaha di era globalisasi ini terbilang sangatlah pesat, seiring dengan berjalannya waktu maka akan semakin banyaknya muncul perusahaan-perusahaan baru yang mau tidak mau akan menjadi kompetitor untuk perusahaan-perusahaan yang sudah lama bertahan dalam kancah persaingan usaha saat ini. Dalam menanggulangi persaingan usaha dewasa ini perusahaan harus memiliki strategi yang sangat baik agar mampu bertahan dalam era persaingan saat ini. Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam perusahaan, baik buruknya, berkembang atau tidaknya, maupun bertahan dan tidaknya perusahaan tersebut tergantung bagaimana perusahaan memaksimalkan sumber daya manusia yang sudah dimiliki untuk mencapai kinerjanya secara optimal. Jika sumber daya manusia pada perusahaan dapat memberikan kinerjanya secara optimal tidak dapat dipungkiri perusahaan tersebut akan berjalan secara efektif dan efisien dalam menyambut dunia persaingan usaha yang semakin ketat ini.

Menurut Sudarmanto (2009), perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan

faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali. kinerja sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Ratnaningsih, 2015). Dari pengertian-pengertian di atas kinerja sendiri sangatlah penting untuk perkembangan perusahaan tersebut. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang sudah ada agar mampu memberikan kinerjanya secara baik dan optimal.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain *human relationship*. *Human relationship* dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relationship* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga

hasil pekerjaannya (Ovi, 2008). Nurul (1995) menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas.

Dalam uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *human relationship* merupakan faktor yang penting untuk menjaga keharmonisan antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pemimpinnya. Karena dalam suatu perusahaan tidak akan semua sumber daya manusianya berasal dari satu wilayah dan mempunyai sifat-sifat yang sama, maka dari itu perusahaan harus selalu memperhitungkan bagaimana cara untuk selalu menjaga hubungan antara karyawan maupun dengan pemimpinnya. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relationship* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Bass (dalam Anikmah, 2008) mengungkapkan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa

dilakukan dan diharapkan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Sunarsih (2001) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan bawahannya, bukan hanya sebuah perjanjian kerja akan tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen. Untuk itu pemimpin harus selalu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerjanya dan bawahannya. Sehingga jika pemimpin dapat memberikan teladan yang baik terhadap bawahannya maka secara tidak sadar bawahan akan meniru apa yang dilakukan pemimpinnya dan akan bekerja secara optimal karena mereka merasa dihargai oleh pemimpin tersebut dan selalu ikut di libatkan dalam memajukan perusahaan tersebut.

Selain faktor *human relationship* dan gaya kepemimpinan transformasional terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, Hakim (dalam Regina, 2010). Ayu dan rafiif (dalam Nurfauziah, 2014) menyatakan bahwa fokus manusia jauh lebih penting bagi kelangsungan sebuah organisasi, dan bahwa keunggulan bisnis hanya akan dicapai ketika karyawan senang dan termotivasi oleh pekerjaan mereka. Maka dari itu faktor motivasi kerja penting untuk kinerja karyawan, karena jika motivasi pada karyawan tinggi maka

karyawan tersebut akan bekerja secara optimal dan penuh dengan tanggung jawab. Hal ini sangatlah di inginkan oleh perusahaan, oleh sebab itu faktor ini haruslah menjadi perhatian oleh pemimpin perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

PT. Gendhis Multi Manis merupakan perusahaan gula berbasis tebu pertama yang ada pada Kabupaten Blora saat ini. Perusahaan yang awal beroperasi tahun 2013 ini memiliki sekitar 476 karyawan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Gendhis Multi Manis yang berlokasi di Blora karena di sini pusat kegiatan manajerial di lakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis melakukan penelitian dengan menggunakan judul : **“ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATIONSHIP*, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (survei pada PG. Gendhis Multi Manis di Kabupaten Blora)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka dapat di tarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *human relationship* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gendis Multi Manis?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gendis Multi Manis?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gendis Multi Manis?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh *human relationship* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gendis Multi Manis.
2. Mengalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gendis Multi Manis.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gendis Multi Manis.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
  - a. Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia. Tentang *human relationship*, gaya kepemimpinan tranformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini di harapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
  - c. Penelitian ini di harapkan mampu memberikan wawasan bagi calon karyawan yang akan bekerja.
2. Secara Praktis
- a. Penelitian ini di harapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
  - b. Penelitian ini di harapkan dijadikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan di masa-masa akan datang.
  - c. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan mampu mengelola sarana prasarana yang baik demi kelancaran kegiatan perusahaan.

### **1.5. Sistematika Penyusunan Skripsi**

Penyusunan hasil penelitian ini dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi uraian secara singkat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

## BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori yang diperoleh dari berbagai literatur, digunakan sebagai landasan pembahasan, pemecahan masalah, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan menggambarkan kerangka pemikiran.

## BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan secara lebih rinci mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, pengujian instrument penelitian, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

## BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan secara lebih rinci menguraikan mengenai diskripsi objek penelitian, karakteristik objek penelitian, dekripsi data, validitas dan reliabilitas alat ukur, populasi, sampel, serta menguraikan pengaruh *human relationship*, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pembahasan masalah ini dilakukan sesuai analisis data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data yang telah ditetapkan.

## BAB V: PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir dalam penelitian yang sekaligus menjadi penutup dalam skripsi ini. Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang bersifat membantu dalam penelitian.