

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dituntut memiliki keunggulan agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat dalam era globalisasi ini. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kinerja yang dimiliki sumber daya manusia. Sebuah organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan agar tercipta satuan kerja yang baik dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga diperlukan untuk mempelajari hubungan antara atasan dan bawahan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006).

Organisasi dapat mengoptimalkan kinerja melalui karyawan yang kompeten, mempunyai keahlian di bidangnya, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Organisasi membutuhkan karyawan yang cerdas, inovatif, memiliki semangat tinggi serta adanya dukungan peralatan yang modern atau sarana prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan Agar bisa menghadapi persaingan dan mengikuti perkembangan zaman. Namun untuk membentuk karyawan yang memiliki kriteria seperti itu bukanlah pekerjaan yang mudah karena mereka

memiliki latar belakang yang berbeda yaitu status, keinginan, perasaan dan pikiran yang berbeda (Derman, Susilo, dan Aini, 2018).

Peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

Menurut Umar (2010), mengungkapkan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Menurut Darvis (2012), lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan

kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD. BKK) Sukoharjo termasuk sebagai Lembaga Keuangan Mikro berbentuk bank, yang pelayanan utamanya adalah pada masyarakat kelas menengah ke bawah, termasuk para pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). PD. BKK sebelum tahun 2010 terdiri dari 8 (delapan) perusahaan, yang kemudian dimerger dalam 1 (satu) perusahaan pada akhir Desember 2010. Hal yang menarik untuk diamati dari kondisi pasca merger PD. BKK Sukoharjo adalah perkembangan perusahaan yang lebih baik dibandingkan dengan periode sebelum merger / awal merger. Kinerja organisasi tersebut tidak terlepas dari kinerja seluruh karyawan yang ada, karena kinerja organisasi didukung oleh kinerja seluruh sumber daya manusia yang ada.

Dalam pencapaian tujuan dan kinerja organisasi, tentunya peran pemimpin dan yang mengelola karyawannya dengan kepemimpinan yang dimiliki, tidak dapat diabaikan. Pemimpin dapat diibaratkan sebagai seorang nahkoda yang akan membawa kapal beserta seluruh awaknya untuk mencapai tempat yang ingin dituju. Pemimpin harus mampu menjalankan fungsi manajemen dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Selain itu baru-baru ini PD. BKK mempunyai kantor baru yang semakin membuat sarana dan prasarannya semakin memadai, sehingga

hal tersebut mendukung lingkungan kerja sebagai faktor yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Terdapat beberapa penelitian yang terjadi gap, penelitian yang dilakukan oleh Goverd Adler, Bernhard Tewal, dan Lucky (2018), menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Penelitian Lumbasi, O. K' Aol, dan Caren A. (2016), dan penelitian Nokwanda Khoza, Nishika Chetty, dan Anis Mahomed Karodia (2016), menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena seorang karyawan akan nyaman bekerja apabila pemimpin memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan.

Penelitian lain yang terjadi gap yaitu penelitian Gitahi Njenga, Maina, dan Joel Koima (2015), dan Dwi Agung (2013), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi pelaksanaan lingkungan kerja non-fisik berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Komalanathan Vimalanathan, dan Thangavelu Ramesh Babu (2014), dan Thushel Jayaweera (2015), membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karena dengan kondisi lingkungan yang nyaman akan membuat kinerja para karyawan meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PD. BKK Kabupaten Sukoharjo)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan bahan masukan bagi peneliti – peneliti dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran dan mengetahui sejauh mana kemampuan sehingga dapat memberikan manfaat kepada perusahaan untuk tumbuh dan terus maju.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini tersusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini mnjelaskan tentang jenis penelitian, definisi oprasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang sejarah singkat, karakteristik responden, analisi data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang perlu disampaikan.

DAFTAR PENUTUP

LAMPIRAN