

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi maupun perusahaan untuk memiliki manajemen yang baik. Organisasi maupun perusahaan selalu membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas yang dimiliki perusahaan dapat tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Peningkatan sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang mutlak adanya. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai alat penentu keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Berlangsunglah suatu perusahaan maupun organisasi ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat dari hasil pekerjaannya apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar operasional yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut (F. A. Putra, Musadieg, & Mayowan, 2016).

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan adalah dengan menciptakan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan kondisi karyawan. Menurut Irham (2011:226) kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu

periode waktu, sehingga dapat diketahui apakah pekerjaan yang diselesaikan telah memenuhi standard kerja pegawai. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan, karena akan mempengaruhi baik dan buruknya pekerjaan dari karyawan tersebut. Manajemen sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan harus mampu merekayasa sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan agar terciptanya sinergi yang optimal. Sumber daya yang berkompeten harus mempunyai kinerja yang disiplin dan tanggung jawab untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan (S. W. Putra, 2015).

Perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan dengan baik, untuk itu diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengejar tujuan organisasi. Menurut Martoyo (2007) kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Pemimpin memiliki pengaruh yang penting dalam menciptakan suasana iklim kerja yang baik, harmonis dan solid bagi karyawan guna menambah semangat kerja sehingga akan menciptakan kualitas kerja yang diharapkan. Dengan cara tersebut, maka seorang pemimpin dapat menciptakan semangat dan persatuan antar karyawan, sehingga akan memudahkan pemecahan masalah yang dilakukan guna memajukan perusahaan ke arah yang lebih baik (F. A. Putra et al., 2016).

Seorang pemimpin dapat menggunakan berbagai jenis gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Brown (2014) gaya kepemimpinan merupakan sebagai penerapan gaya tertentu, sikap atau perilaku yang akan mengubah pemimpin dan menciptakan perilaku baru dari pemimpin sehingga menjadi lebih efektif. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinan harus memahami terlebih dahulu karakteristik individu dari bawahannya, sehingga pimpinan dapat mengerti kekuatan maupun kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan yang dimiliki bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Pradita, 2017).

Pemimpin yang baik akan memberikan kesadaran kepada karyawan untuk memenuhi harapan pemimpin. Seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi moral serta kinerja karyawan. Untuk itu dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mengeluarkan seluruh kemampuan dan potensi yang mereka miliki untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Pemimpin juga perlu menyampaikan dan menggambarkan tujuan perusahaan kepada karyawan, agar karyawan mengetahui arahan yang disampaikan pemimpin perusahaan (Hardian, Raharjo, & Hakam, 2015).

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan sebagai suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan

kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:22) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014).

Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan suatu bentuk upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan memberikan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja pada karyawan (Rahmawanti et al., 2014).

Sekolah merupakan sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menghadapi perkembangan zaman yang menuntut setiap pelaku organisasi, perusahaan maupun lembaga pendidikan untuk terus

mengembangkan pemikiran yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan. Untuk mewujudkan hal tersebut sekolah dituntut agar benar-banar mampu menghasilkan output berupa manusia yang unggul, berkualitas dan berpegang teguh pada agama. Lahirnya sekolah-sekolah unggulan Islam di Indonesia, khususnya di SDIT Az-Zahra Sragen merupakan sebagai bentuk era revitalisasi dan semangat juang masyarakat Indonesia, khususnya umat Islam yang mencita-citakan berdirinya sekolah-sekolah unggulan Islam dengan menitikberatkan kepada konsep keislaman yang mengintegrasikan antara ilmu-ilmu sekuler dengan ilmu agama. Tujuan dari pendirian sekolah-sekolah unggulan Islam dimaksudkan agar fungsi sekolah dapat berjalan secara optimal. Fungsi sekolah sebagai wahana edukasi peserta didik, wahana proses sosialisasi, dan sekolah sebagai wahana proses transformasi keilmuan yang berorientasi pada duniawi dan ukhrawi bagi peserta didik (Tahir & Ananiah, 2012).

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Az-Zahra Sragen yang berlokasi di Jl. Dr. Sutomo Sragen, berada dibawah naungan dari Yayasan Lembaga Bakti Muslim (LBM) Al-Falah Sragen yang memiliki 968 siswa, dibagi menjadi 30 rombongan belajar dengan tiap kelasnya ada 5 rombongan kelas belajar (A-E). Jumlah siswa ini merupakan suatu prestasi yang sangat fantastis di tengah-tengah persaingan dengan sekolah lainnya yang mengalami kesulitan dalam mencari siswa. Sedangkan jumlah karyawan dan tenaga pendidik berjumlah 81 orang. SDIT Az-Zahra Sragen berdiri pada tahun 2002 yang bisa dikatakan masih berusia muda untuk ukuran sekolah pada saat ini, tetapi telah

mengukir segudang prestasi. Keberhasilan SDIT Az-Zahra Sragen tidak lepas dari perjuangan yang dilakukan oleh para tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dengan menciptakan dan mempertahankan mutu pendidikan, sehingga mendapat kepercayaan dari masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka peneliti perlu melakukan penelitian tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SDIT AZ-ZAHRA SRAGEN”**.

B. Rumusan Masalah

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti sikap, perilaku, tindakan- tindakan kepada rekan kerja, bawahan, pemimpin, serta fasilitas kerja dan iklim dalam organisasi. Kinerja dikatakan optimal apabila karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan serta mampu mengerahkan potensi yang dimiliki. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SDIT Az-Zahra Sragen?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SDIT Az-Zahra Sragen?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SDIT Az-Zahra Sragen.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SDIT Az-Zahra Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengendalikan kinerja karyawan, sehingga usaha atas jasa pelayanan yang diberikan dapat lebih ditingkatkan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan adalah suatu penjabaran secara deskriptif tentang secara garis besar hal-hal yang akan ditulis. Sistematika penulisan dalam skripsi ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberapa kutipan jurnal maupun buku, yang berupa pengertian dan definisi, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.