

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan kunci pokok serta menjadi peran utama dalam setiap perancangan maupun kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (Almasri, 2016). Selain tujuan di atas tugas dari sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh yang dapat mencapai tujuan organisasi (Inbar et al., 2018).

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan jaminan kelangsungan suatu organisasi, jika sumber daya manusia baik maka organisasi tersebut bisa mencapai tujuan dengan baik juga. Manajemen Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi serta diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi (Nurhayati, Eti., 2018). Organisasi memerlukan beberapa faktor penunjang agar mencapai tujuan berjalan baik dan efektif. Marlitan et al., (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara sesama individu pada suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu

organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegaran.,2019). Kinerja menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi didalam sebuah organisasi, juga dapat mempengaruhi baik atau buruknya kondisi sebuah organisasi. kinerja karyawan dipengaruhi oleh 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 (Lewa, 2018).

Kinerja dapat dikatakan optimal apabila seorang karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta mampu untuk mengeluarkan segala potensi yang dimiliki. Jika seorang karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efisien dan optimal, hal itu bisa mendorong perusahaan untuk maju dan berkembang, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor kinerja antara lain motivasi, Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, Lingkungan kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, pengembangan karir serta keperilakuan lainnya. (Handoko.,2016)

Berdasarkan faktor-faktor kinerja karyawan diatas. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor didalamnya. Menurut Thoha, (2017:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku orang lain. Pendapat lain menurut Kartono (2018:62) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. (Hidayat et al., 2019). Menurut Rivai (2016:42) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu hal sangat penting karena gaya kepemimpinan yang baik dan tepat bisa mamaksimalkan kinerja karyawan guna menyelesaikan tugas-tugas serta mencapai tujuan maka dari itu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja yang maksimal.

Faktor lain selain gaya kepemimpinan dalam mendukung kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan (Edasa & Putra, 2014). Meskipun ada beberapa faktor lain mengenai kinerja karyawan akan tetapi lingkungan kerja pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Lingkungan Kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja untuk bekerja secara optimal. Menurut Sudarmayanti, (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok sedangkan menurut Siahaan & Bahri, (2019) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja Simanjuntak (2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja menunjang segala aspek mulai dari sarana dan prasarana hingga pembentukan karakter seorang, jika lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan optimal

Selain kedua tersebut ada juga faktor lain yang tidak kalah penting yang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Mangkunegaran (2013:77) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan pendapat lain karir menurut Rivai dan Sagala, (2014:45) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir di organisasi. Maka dari itu organisasi perlu mengelola karir dan

mengembangkan dengan baik agar kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi

Berdasarkan penjelasan beberapa definisi serta faktor kinerja sebagai penjabar beberapa penelitian di bawah ini mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dalam kinerja. Menurut beberapa peneliti seperti Fuchrudi (2020), Batubara, (2020), Shahara. (2021) dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja menurut Lestary & Harmon, (2018) Nabawi, (2019), dan Rahmawati, (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain kedua faktor tersebut pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut penelitian seperti Djestawana, (2019), (Manoppo et al., 2021) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan peraturan bupati Karanganyar Nomor 99 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja. Dinas Perdagangan Tenaga kerja Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (DISDAGNAKERKOP UKM). Pasal 2 disebutkan bahwa dinas perdagangan, tenaga kerja, koperasi usaha kecil dan menengah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perdagangan tenaga kerja koperasi usaha kecil dan menengah serta transmigrasi. Dinas

perdagangan, tenaga kerja, koperasi, usaha kecil dan menengah dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantu dengan perangkat daerah provinsi bersifat koordinatif dan fungsional untuk mensinkronkan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing. Selain itu visi dari DISDAGNAKERKOP UKM adalah terwujudnya kabupaten Karanganyar sebagai daerah industri, niaga dengan ditunjang koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang tangguh serta terwujudnya tenaga kerja dan calon transmigran yang kompetitif serta meningkatnya kesejahteraan masyarakat. Dalam perusahaan terdapat tiga jenis karyawan yaitu, outsourcing, karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Dari deskripsi diatas maka dapat disimpulkan bahwa DISDAGNAKERKOP UKM membutuhkan karyawan yang mampu untuk mencapai tujuan organisasi serta memberikan pelayanan terhadap seluruh masyarakat. Tentunya pemimpin organisasi perlu mengetahui tentang faktor –faktor penunjang kinerja seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir. Dengan mengetahui beberapa aspek-aspek tersebut maka akan berdampak positif pada kinerja setiap individu yang sehingga menghasilkan kinerja terbaik. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Disdagnakerkop**

Ukm Karanganyar)”).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Disdagnakerkop UKM Karanganyar?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Disdagnakerkop UKM Karanganyar?
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada Disdagnakerkop UKM Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Disdagnakerkop UKM Karanganyar.
2. Menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Disdagnakerkop UKM Karanganyar.
3. Menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada Disdagnakerkop UKM Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dengan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan penerapan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini bermaksud untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penelitian ini akan dijelaskan bagian-bagian penulisan skripsi ini dengan penjabaran sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini merupakan bagian awal skripsi yang memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari tiga bagian yaitu landasan teori, penelitian terdahulu dan hipotesis. Pada bagian landasan teori memuat berbagai penjelasan teori tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,

pengembangan karir dan kinerja karyawan. Pada bagian penelitian terdahulu memuat penjelasan tentang penelitian terdahulu yang akan dibandingkan dengan penelitian yang baru ini. Sedangkan pada bagian hipotesis merupakan bagian yang menjelaskan tentang dugaan sementara penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini merupakan penjelasan mengenai berbagai teori metode atau cara melakukan penelitian ini. Pada bab ini terdiri dari kerangka konseptual, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian empat ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini yang kemudian akan dibahas secara rinci.

BAB V PENUTUP

Bagian bab lima ini merupakan bagian bab penutup dari penulisan skripsi ini. Pada bagian bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan inti dari hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan menjelaskan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.