

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut (Hersey & Blanchard, 2017). Manajemen adalah adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok beserta sumber daya lainnya, dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini dimaknai sebagai fungsi dan aktivitas yang dilaksanakan oleh pemimpin dan para anggotanya dalam bekerja sama agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut (Winardi, 2018) Manajemen adalah sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

Menurut (Fliipo, 2018) Manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah kegiatan yang menitikberatkan perhatiannya kepada persoalan karyawan untuk memperoleh, memajukan dan memberdayakan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga karyawan dapat berdaya dan berhasil untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Hal ini penting, karena karyawan adalah orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada Perusahaan sehingga Perusahaan bisa berkembang menjadi lebih baik. Hal tersebut dapat terwujud apabila individu dalam Lembaga menjalankan hak dan kewajibannya di bawah kepemimpinan yang baik, meningkatkan kompetensi dan karyawan bisa mengukur kepuasan kerja mereka dan menjalankan tugas serta fungsinya masing-masing dalam sebuah team work yang solid, karena pencapaian tujuan merupakan hasil kerja semua anggota dan bersifat kolektif.

Sumber daya manusia harus di manfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu Perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaannya dalam rangka mencapai tujuan Perusahaan secara bersama-sama (Robbins & Judge, 2017).

Setiap Perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Dimana suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah, (Gaol, 2014).

Menurut (Widjaja, 2014). (Suatu konsep yang menarik perhatian beberapa manajer akhir-akhir ini adalah organisasi pembelajar (*learning organization*), dimana setiap orang harus menambah pengetahuan dan kemampuannya agar dapat memberi hasil kerja yang lebih baik. Pernyataan tersebut mengharuskan setiap perusahaan untuk belajar secara terus menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap pengembangan teknologi, pengambilan keputusan, dan restrukturisasi agar dapat bersaing dengan lingkungan tersebut.

Menurut (Fahmi, 2014) untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja apa yang harus dicapai oleh seseorang dan bagaimana seseorang mencapainya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2017) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Makna dari pendapat diatas adalah cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya agar mau bekerja lebih giat sehingga kerja meningkat dan tujuan oraganisasi tercapai.

Menurut (Wibowo, 2014) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasai oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut (Sofyandi & Garniwa, 2013) Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang

yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Perkembangan suatu perusahaan itu tergantung pada pimpinannya. Jika seorang pemimpin bisa memimpin perusahaan dengan baik maka perusahaan tersebut akan berkembang dengan pesat, begitu pula dengan sebaliknya jika perusahaan tersebut tersebut dipimpin dengan tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik pula, sehingga tokoh seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam perusahaan. Sebagai seorang pemimpin gaya atau cara pemimpin itu perlu diperhatikan karena gaya dalam memimpin dapat menjadi contoh pada karyawan lainnya, (Sedarmayanti, 2020).

Gaya seorang pemimpin bisa memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Jadi seorang pemimpin harus mampu mempelajari karakter karyawannya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinan telah sesuai dengan harapan karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik melalui gaya kepemimpinan maka dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tujuan dan kewajiban sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi, (Gunawan, 2014).

Pada penelitian ini obyek yang diambil adalah PT LKM BKD Ponorogo. PT LKM (Lembaga Keuangan Mikro) BKD Ponorogo adalah lembaga yang dibentuk oleh Dewan Komisaris dan Perusahaan Reasuransi dengan tujuan untuk pemberdayaan masyarakat dan sebagai lembaga penyedia jasa layanan

keuangan yang menyediakan pinjaman atau kredit kepada pengusaha kecil dan mikro (UMKM) dan masyarakat dalam membangun perekonomian di Kabupaten Ponorogo. Pada saat ini, LKM berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) dan koperasi. LKM menyediakan pinjaman dana atau modal usaha kepada pelaku usaha skala mikro dan usaha skala kecil. Bantuan ini tidak hanya membantu dari segi permodalan tetapi juga bisa membantu peningkatan kinerja Umkm. PT LKM BKD mempunyai 1 kantor pusat dan 225 kantor cabang yang ada di desa-desa di Ponorogo yang ikut tergabung BKD. PT LKM BKD Ponorogo memberikan program pinjaman atau kredit kepada nasabah atau Masyarakat setempat yang membutuhkan.

Kredit merupakan salah satu kegiatan PT LKM BKD Ponorogo atau layanan yang ditawarkan PT LKM BKD Ponorogo yang berfungsi sebagai penyalur dana kepada debitur (penerima kredit) yang diberikan kepercayaan sehingga debitur (penerima kredit) dapat membayar kembali sejumlah kredit tersebut pada jangka waktu yang telah ditentukan. Layanan kredit sebagai salah satu alternatif oleh masyarakat untuk mencukupi kebutuhan yang terus meningkat karena penghasilan yang tidak memadai.

Menurut (Haeruddin, 2020) Dalam pemberian kredit kepada calon nasabah tidak lepas dari risiko, sehingga PT LKM BKD harus dapat memberikan penilaian untuk menyelesaikan proses administrasi. Analisis penilaian yang digunakan pada PT LKM merupakan penilaian 5C, yaitu Character (karakter), Capability (kapasitas), Capital (modal), Collateral (jaminan), dan Condition of Economy (kondisiekonomi). Dengan menggunakan analisis 5C tersebut

diharapkan dapat mengurangi risiko kredit sehingga dapat terbayar kembali dana yang telah disalurkan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Djafar et al., (2019) Penelitian didukung oleh (Khairunnisa et al., 2020). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian (Arda, 2017) bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djafar et al., 2019). Penelitian didukung oleh (Dwiyanti et al., 2019). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian (Wondal et al., 2019) bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh (Arda, 2017). Penelitian didukung oleh (Dwiyanti et al., 2019). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa et al., 2020) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Semakin besar perusahaan akan memerlukan banyak karyawan demi memaksimalkan tujuan perusahaan. Pada era globalisasi kinerja karyawan justru menjadi masalah paling umum pada perusahaan karena dengan kinerja karyawan yang rendah atau menurun maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Hasil pengamatan dan observasi di PT LKM BKD Ponorogo Kinerja Karyawan menurun dikarenakan Kepemimpinan atau pemimpin yang kurang

memberikan arahan dan membimbing karyawan sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Selain itu yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh Kompetensi, hal ini bisa dilihat dari seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang rendah maka kinerja karyawan juga akan menurun. Selain hal itu Kepuasan kerja juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Karena seorang karyawan yang merasa belum puas dengan kinerjanya atau kepuasan kerjanya rendah maka kinerja karyawan tersebut juga akan menurun.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya belum ada penelitian yang menggabungkan antara ketiga Variabel Independen (Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan) selain itu juga yang menjadi pembeda dari penelitian ini adalah dari segi objek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa jelas dengan pemimpin yang bisa memberikan arahan dan mendorong kinerja karyawan, Kompetensi yang sesuai dengan kemampuandan pengetahuan karyawan dan kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT LKM BKD Ponorogo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan peneliti di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo ?
4. Apakah kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan pemikiran bagi PT LKM BKD Ponorogo guna meningkatkan Kinerja Karyawan pada masa yang akan datang.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi yang bisa dijadikan acuan untuk pembuatan proposal berikutnya khususnya pada manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.