

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan ataupun organisasi terus semakin bertambah jumlahnya, sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindarkan termasuk perusahaan di bidang jasa keuangan, khususnya Bank Perkreditan Rakyat. Persaingan yang bersifat terbuka antar perusahaan, memaksa perusahaan atau organisasi dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan dan karya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat.

Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu

perusahaan atau organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan yang bekerja di dalamnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014: 1), kinerja SDM merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan perkataan lain bila Kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Menurut teori yang dikemukakan Hamid (2014: 87) terdapat faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Menurut Pasolong (2013: 37) gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu cara atau model kepemimpinan yang dipergunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Misalkan jika seorang pemimpin bersikap tidak respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika seorang pemimpin bersikap respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja, dan berdampak pada kinerja karyawan yang maksimal.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2012: 118) merupakan

keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut, misalnya meja, kursi, alat tulis kantor, pencahayaan, sirkulasi udara, hubungan kerja, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara fisik maupun mental. Selain lingkungan kerja, keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan, juga ditentukan oleh disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja (Sinambela, 2008: 4), merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2014: 259), disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Artha Ponorogo adalah bank perkreditan rakyat yang bergerak dalam bidang jasa dengan produk yang ditawarkan adalah produk simpanan dan produk pinjaman. Dalam menawarkan produknya, bank perkreditan rakyat selalu menjaga kualitas mutu pelayanannya dan terus berusaha meningkatkan semangat kerja karyawan dengan berusaha menerapkan gaya kepemimpinan yang akomodatif, kesehatan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tinggi untuk menunjang kinerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti ingin membuktikan benar tidaknya tinggi rendahnya kinerja karyawan suatu perusahaan dalam hal ini karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Artha Ponorogo dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam penelitian yang berjudul: *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo”*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

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

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo
3. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo
4. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo

1.3.2. Manfaat Penelitian

Setelah tujuannya diketahui, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di perkuliahan tentang MSDM, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Artha Ponorogo.

2. Bagi Lembaga

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Artha Ponorogo.

3. Bagi Fakultas Ekonomi (Program Studi Manajemen)

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi peningkatan manajemen *sumber daya manusia*, khususnya yang berhubungan dengan *Kinerja karyawan*.

4. Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan acuan dalam pengembangan penelitian dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

