

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi persaingan bisnis saat ini, perusahaan banyak menghadapi tekanan-tekanan perubahan dan berbagai tuntutan. Agar dapat bertahan dan sukses, pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, mutlak perlu mendapat perhatian dan pengembangan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia mengalami perkembangan dan perubahan yang menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik.

Sumber daya manusia (SDM) - dalam hal ini kinerja karyawan - amat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Harindja, 2012). Menurut Mangkunegara (2014) kinerja SDM merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik.

Manner dalam Hasibuan (2011: 10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat). Gomes (dalam Mathis, 2012: 4) mengemukakan bahwa (Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan

pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional).

Simamora (2017: 16) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya. Ada tiga hal yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya adanya *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia*.

Menurut Simamora (2014: 16), kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

Alex S. Nitiseminto (2012 : 183) mendefinisikan lingkungan sebagai berikut: “Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan”. Menurut Manner dalam Hasibuan (2012) bahwa lingkungan di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya). Lingkungan yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan yang kurang

baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sitem kerja yang efisien.

Lingkungan dalam suatu instansi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan tidak berkaitan dengan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2012:62), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Abdullah dan Acok (2011), sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia tidak akan terlepas dari sebuah kerja professional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum professional untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada Manajemen SDM itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM perlu dikelola secara baik dan professional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Sumber daya manusia memainkan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (negara). Pada setiap organisasi, besar atau kecil, bertaraf internasional, regional ataupun domestik, kunci keberhasilan utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya (Gandapradja, 2014: 117).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo, peneliti temukan beberapa fenomena yang menarik, antara lain; kedekatan manajemen dengan karyawan yang ada, di mana Mas Didik Hermanto selaku pemimpin selalu berdiskusi dengan karyawan pada hamper setiap kegiatan perusahaan, bahkan karyawan dengan strata terbawah seperti *cleaning service* yang tugasnya membersihkan dan menyiapkan peralatan yang akan digunakan. Fenomena lainnya adalah; para karyawan yang hendak turun ke lapangan, sebelum melaksanakan tugasnya, terlebih dahulu berkumpul dan *ngopi* sambil membicarakan tugas yang akan mereka kerjakan dan saling mengingatkan akan beban kerja yang harus diselesaikan dan kualitas keterampilan yang harus dikuasai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, di mana jika ada karyawan yang lupa atau belum menguasai keterampilan tersebut secara mumpuni, dengan sabar teman-temannya yang lebih mampu dan senior segera mengajarkannya. Setelah diyakinkan segala sesuatunya siap barulah mereka turun ke lapangan. Kebersamaan, kekerabatan dan kualitas sumber daya manusia terlihat sangat diperhatikan pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, khususnya di CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo yang dalam penelitian ini meliputi variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai fokus penelitian. Penelitian difokuskan pada tiga

variabel tersebut karena diduga variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo?
2. Apakah Lingkungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo?
3. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah tujuannya diketahui, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Sebagai pembelajaran dalam penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo.

2. Lembaga

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan.

3. Instansi

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi peningkatan Kinerja Karyawan, khususnya yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia dan pengaruh signifikannya, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo.

4. Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan acuan dalam pengembangan penulisan dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

