

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau

kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Menurut Fajrin 2008, organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Dalam upaya menunjang keberhasilan tersebut, kinerja organisasi maupun perusahaan yang optimal, dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam seluruh kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian (skill), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (expectation) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pimpinan sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi atau

perusahaan yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun. Ada beberapa contoh kasus yang di perusahaan CV. Bayu Mili yaitu beberapa karyawan yang terlambat datang, karena menunggu tebengan dan terkadang karyawan ketika pimpinan keluar beristirahat lebih lama dari batas ditentukan. Hal tersebut menyebabkan tidak tercapainya target, sehingga pimpinan terpaksa memberikan lembur pada karyawan yang berdampak pada turunnya penghasilan.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang fasilitas, atau komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan dapat menciptakan tekanan dan ketidaknyamanan bagi karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kedisiplinan, seperti keterlambatan, serta menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Pemimpin perusahaan idealnya dapat mengkomunikasikan segala sesuatu yang menjadi tujuan kepada manajemen perusahaan, dimana dalam CV Banyu Mili ini bersifat perusahaan keluarga sehingga terdapat naluri kepemilikan yang kuat dalam manajemen dan kurang disiplin dalam pembagian jobdesk perusahaan. Sehingga para karyawan tidak dapat bekerja secara efisien dikarenakan arahan yang diterima kapan saja karena *miss communication* pihak manajemen. Hal tersebut berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi dalam organisasi adalah sikap pemimpin yang lebih sering mengutamakan karyawan yang

memiliki tenaga yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan diluar dan karyawan tersebut mendapatkan uang atau ceperan yang lebih banyak dan dari karyawan yang lain yang mengakibatkan dianggap pilih kasih dalam memperlakukan karyawan. Sikap pilih kasih ini dapat menimbulkan ketidakadilan, ketidakpuasan, dan penurunan moral kerja di antara karyawan. Ketika karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil, hal ini dapat menurunkan motivasi, disiplin, dan kinerja mereka. Selain itu, permasalahan lain yang sering muncul adalah keterlambatan karyawan dalam bekerja. Keterlambatan dapat menjadi indikator rendahnya disiplin atau kurangnya motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Pernyataan ini selaras dengan studi oleh Iis Noviyanti, dan Elvera Medina Hijriatunnisa (2022), dan Berlina Halawa, dan Yohanes Dakhi, dan Samanoni Halowo Fau (2021) yang menyatakan bahwasanya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun populasi yang digunakan penelitian ini yaitu pimpinan dan seluruh karyawan yang bekerja di CV. Banyu Mili. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks permasalahan pemimpin yang pilih kasih dan karyawan yang sering terlambat dalam bekerja. Dengan memahami faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan organisasi dapat mengambil

langkah – langkah yang mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan organisasi dapat mengambil langkah – langkah strategis untuk meningkatkan disiplin, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan konteks yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, penulis ingin meneliti variabel Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bayu Mili di Kecamatan Kraton, Kabupaten Pasuruan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Banyu Mili, Dusun Krajan, Kecamatan Kraton?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Banyu Mili, Dusun Krajan, Kecamatan Kraton?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Banyu Mili, Dusun Krajan, Kecamatan Kraton?

C. Tujuan Masalah

Sehubungan dengan pernyataan masalah di atas, berikut tujuan dari studi ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Banyu Mili, Dusun Krajan, Kecamatan Kraton.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Banyu Mili, Dusun Krajan, Kecamatan Kraton.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Banyu Mili, Dusun Krajan, Kecamatan Kraton.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan sebagai penambah pengetahuan dan keterampilan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan langkah awal untuk membangun karir serta melanjutkannya studi ke tahapan yang lebih tinggi.

2. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi pertumbuhan perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai perbaikan pada sistem perusahaan dan sebagai bahan evaluasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas

Para mahasiswa dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai sumber tambahan, dan diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengalaman dan gambaran untuk menambah wawasan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang dapat digunakan dan diterapkan untuk penelitian selanjutnya.

