

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dituntut sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Manusia menjadi motor penggerak jalannya organisasi dan tercapainya tujuan organisasi, dimana tujuan organisasi sangat bergantung pada baik dan buruknya kinerja pegawai. Gomes (2011:154) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil sesuatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Thoha (2015:78) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung

Sejalan dengan gencarnya usaha pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya maka pengembangan dunia usaha di Indonesia yang melibatkan pihak swasta baik dibidang industri maupun perdagangan agar dapat meningkatkan peran sertanya dalam proses pembangunan.

Kelangsungan hidup organisasi juga tergantung kepada komitmen kerja para karyawan terhadap organisasi. Komitmen dalam organisasi berkaitan dengan hasrat karyawan terhadap organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Davis dan Newstrom (2015:112) bahwa karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi akan cenderung meninggalkan organisasi tersebut bila mendapat peluang yang lebih baik di organisasi lain.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya, untuk itu dari unsur-unsur manajemen yang ada maka manusialah yang harus dimanajemen (dikelola) terlebih dahulu, jika organisasi atau organisasi itu menginginkan tingkat kinerja yang tinggi. Kusani (2016:214) mendefinisikan lingkungan kerja adalah lingkungan atau

tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014:444) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan yang baik menumbuhkan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga organisasi harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada organisasi tersebut dan bukan pada organisasi lainnya.

Badan SAR Nasional (BASARNAS) merupakan sebuah instansi yang menangani pencarian dan penyelamatan pada peristiwa korban baik bencana alam maupun kecelakaan kendaraan yang berada di pertanggung jawaban pemerintah. Hal tersebut tentu perlu adanya penerapan strategi yang harus dilakukan supaya masyarakat mengetahui tugas dan fungsi Basarnas seperti bentuk pencarian dan penyelamatan korban, dalam bentuk memberikan pengenalan program kerja Basarnas serta mengenalkan visi misi Basarnas yang dapat bekerja dengan cepat dan tanggap.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan terdapat banyak permasalahan yang berkaitan dengan semakin menurunnya kinerja karyawan di BASARNAS Surabaya., sehingga hal ini harus segera ditangani

pihak BASARNAS Surabaya agar tidak menjadi masalah yang jadi berlarut-larut. Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang ada di BASARNAS Surabaya yang kurang bagus, komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan dalam bekerja yang rendah, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BASARNAS Surabaya”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya ?
6. Variabel bebas (gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya
6. Untuk mengetahui diantara variabel bebas (gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada BASARNAS Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika

Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.