

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah perusahaan dibentuk dari beberapa maupun banyak sumber daya manusia (SDM) untuk suatu tujuan, visi, dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik, berkualitas dan efisien akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang harmonis di dalam perusahaan. Untuk dapat mencapai formula strategis dari kinerja karyawan adalah hal penting yang dipelajari dalam ilmu manajemen sumber daya manusia atau biasa disingkat dengan MSDM.

Manajemen sumber daya manusia adalah satu bidang manajemen yang mempelajari tingkah, hubungan dan peranan manusia dalam organisasi maupun perusahaan. Ilmu manajemen sumber daya manusia berperan penting untuk mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Di dalam hakikatnya manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa setiap individu anggota organisasi atau karyawan sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Dalam lingkungan organisasi atau perusahaan akan ditemukan kendala maupun ancaman yang membuat lingkungan kerja tidak kondusif. Dari kejadian dalam lingkungan organisasi tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa sebuah organisasi juga memerlukan sebuah program pengembangan sumber daya manusia baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan berdasarkan pada pengembangan nilai kompetensi diri berupa penambahan pengetahuan dan keterampilan program pengembangan

tenaga kerja. Dalam bukunya perilaku dan kinerja karyawan, Didit Darmawan (2009: 1) menerangkan pengembangan sumber daya manusia adalah upaya membuat program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikapnya.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, mempermudah memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis

yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Dan Insentif.

Mengenai kepemimpinan, Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar melakukan bimbingan dan arahan kepada karyawan, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan berjalan agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal berdirinya perusahaan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, Patola (dalam ummah, 2011:6). Kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan bahwa

seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka.

Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Menurut Wibowo (2013:264) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan membutuhkan pemimpin–pemimpin yang mampu menciptakan visi masa depan yang jelas dan mampu mengilhami para anggota organisasi untuk mencapai visi perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam merealisasikan tujuan yang telah dirancang, perlu adanya pemerhatian terhadap kinerja para karyawan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja sebagaimana didefinisikan oleh Mangkunegara (2000:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan semakin berkembangnya perusahaan atau organisasi, maka terdapat masalah untuk mendeskripsikan peranan penting pekerjaan yang mesti dilakukan guna menyeimbangkan peranan masing-masing kinerja supaya terjadi

efisiensi dan suasana kondusif di dalam perusahaan. Begitupun sebuah organisasi lebih baik ketika didalamnya terdapat atmosfer positif untuk menunjang jalannya perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis akan memaparkan penelitian tentang PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KESEJAHTERAAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (KONTRAK) DI KANTOR PUSAT UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA TAHUN 2016.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan dan insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Diantara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan dan insentif manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan uraian secara spesifik tentang maksud yang akan dicapai dalam penelitian yang dilakukan. Tujuan penelitian disini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan dan insentif yang berkorelasi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

(kontrak) pada lembaga pendidikan Perguruan Tinggi Universitas Negeri Surabaya pada tahun 2016. Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan dan insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis diantara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan dan insentif yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lainnya dan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan (kontrak).

2. Aspek Teoritis.

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau bahan perbandingan terhadap penelitian terdahulu maupun penelitian berikutnya.
- b. Sebagai bentuk karya ilmiah sebuah institusi pendidikan dalam mengembangkan civitas akademisi yang menempuh pendidikan

sarjana.

- c. Memberikan kontribusi maupun sebagai referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pihak yang selalu berkaitan dengan strategi pengembangan SDM.
 - d. Diharapkan dapat membantu dalam mengembangkan karya penelitian yang telah ada dan juga menambah literatur karya ilmiah.
3. Aspek Praktis.

Penelitian ini dapat dimanfaatkan terlebih bagi perusahaan/instansi adalah perusahaan/instansi mampu melihat hasil kinerja karyawan (kontrak) di kantor pusat Universitas Negeri Surabaya yang untuk menjadi bahan pertimbangan dan kebijakan dalam merencanakan strategi kinerja karyawan.