

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis di era globalisasi ini menunjukkan kemampuan sangat pesat dengan diikuti munculnya banyak perusahaan maupun organisasi baru yang bergerak di berbagai bidang. Perusahaan dan organisasi baru tersebut berusaha untuk mendapatkan kondisi yang menguntungkan dalam roda operasional mereka. Dengan kondisi seperti sekarang ini akan menimbulkan suatu perdagangan bebas, persaingan yang sangat ketat dan global karena perkembangan ilmu pengetahuan, informasi dan teknologi semakin meningkat. Oleh sebab itu setiap pelaku bisnis harus bisa berupaya lebih meningkatkan kemampuan dan ketangguhan mereka dengan mengerahkan seluruh potensi yang ada untuk memenangkan persaingan.

Organisasi maupun perusahaan pada dasarnya merupakan bentuk kerja sama antara individu dan proses penggabungan pekerjaan atau aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada kenyataannya perusahaan atau organisasi tidak bisa berdiri sendiri, yang merupakan bagian dari sistem lebih besar yang memuat banyak unsur lain, seperti pemerintah, keluarga dan organisasi maupun perusahaan lainnya. Suatu perusahaan maupun organisasi dapat berjalan dengan baik dipengaruhi adanya hubungan yang terjadi didalamnya.

Faktor penunjang dalam keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi yaitu keberadaan sumber daya manusia yang merupakan satu dari sekian faktor yang terpenting karena memiliki peran utama untuk melakukan aktivitas perusahaan maupun organisasi dan mempunyai potensi

besar akan berlangsungnya kehidupan perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan maupun organisasi adalah para pegawai atau karyawan. Para pegawai atau karyawan itu sendiri tidak dapat diatur maupun dikuasai sepenuhnya layaknya seperti mengatur mesin, modal atau gedung (Malayu SP Hasibuan,2007:10). Maka dari itu perusahaan maupun organisasi harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai pada bidangnya dalam upaya menunjang keberhasilan. Perusahaan maupun organisasi harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang ada agar dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan maupun organisasi.

Meningkatkan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan maupun organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis kerja yang sangat ketat dan global. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan maupun organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dan memiliki peranan penting bagi perusahaan maupun organisasi terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi.

Kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena pemimpin perusahaan maupun organisasi harus mampu mengayomi dan memotivasi karyawan agar mampu

mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi yang telah dirumuskan di dalam visi misi rencana dan strategi perusahaan maupun organisasi. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis terhadap karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu komponen penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karena dapat dirasakan langsung setiap harinya oleh karyawan yang ada. Lingkungan kerja yang baik secara umum adalah lingkungan kerja yang aman, tentram, bersih, terang, tidak bising, dan bebas dari gangguan yang akan menghambat kinerja karyawan.

Kompensasi adalah faktor yang memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena besarnya kompensasi yang diberikan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawannya dan besarnya di sesuaikan dengan beban pekerjaan karyawan. Seluruh faktor tersebut akan dapat dirasakan oleh seluruh karyawan perusahaan maupun organisasi tersebut.

Untuk itu, penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi penting untuk dilakukan karena akan memberikan informasi tentang hal tersebut. Berdasarkan uraian tersebut diatas penelitian memfokuskan pada kinerja bagi setiap sumber daya manusia yang sangat berpengaruh bagi perkembangan di suatu perusahaan maupun organisasi dan sebagai tolak ukur untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu penulis membuat sebuah penelitian tentang “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam “ Udara Jawa Timur “ Cabang Magersari Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam “UDARA JAWA TIMUR” Cabang Magersari Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian merupakan usaha yang di lakukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, dapat dikatakan berguna apabila hasilnya bisa berguna oleh banyak pihak. Adapun berbagai manfaat yang bisa didapat dalam beberapa segi aspek, seperti :

1. Aspek Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen terfokus di manajemen sumber daya manusia yang terkait tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan serta sebagai sarana informasi dan referensi karya ilmiah di kepustakaan STIE MAHARDHIKA SURABAYA bagi yang membutuhkan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan pengembangan wawasan serta secara khusus dapat meningkatkan model pembelajaran karena bisa sangat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan juga sebagai literature bagi pembaca maupun penelitian selanjutnya.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan oleh Koperasi Simpan Pinjam “ Udara Jawa Timur “ Cabang Magersari Sidoarjo dan dapat memberikan sumbangan pemikiran maupun penyelesaian permasalahan terhadap suatu keadaan tertentu yang bisa dikontrol melalui eksperimen maupun observasi guna memberi fondasi dalam tindakan pengambilan keputusan di semua aspek.