

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, kinerja karyawan di suatu perusahaan atau instansi harus melakukan penyesuaian secepat mungkin karena korelasi persaingan global. Perusahaan dan organisasi membutuhkan sumber daya manusia guna dapat berkembang di era persaingan yang ketat yaitu globalisasi. Perkembangan globalisasi penting bagi karyawan guna meningkatkan kemampuan mereka guna berinovasi, beradaptasi, dan berkolaborasi. Di era yang selalu berkembang ini aparatur pemerintahan di dorong guna selalu bekerja secara profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam menjalankan pemerintahan serta meningkatkan kinerja karyawan. (Kosdianti & Sunardi, 2021).

Di era globalisasi yang tinggi, salah satu modal terpenting bagi perusahaan untuk terus berkembang adalah sumber daya manusia (SDM). Organisasi di dalam suatu perusahaan/instansi perlu untuk mengembangkan karyawannya menjadi bersemangat dalam bekerja dan menjadikan individu yang berkualitas agar bisa berhasil dalam tujuan organisasi. Pengembangan SDM merupakan suatu proses yang berkelanjutan, yang melibatkan berbagai strategi dan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai macam metode, seperti pelatihan dan pengembangan, pembinaan karyawan, pengakuan dan penghargaan, serta berbagai kegiatan lainnya. (Nanna et al., 2023).

Pada dasarnya kinerja berasal dari sebuah tanggung jawab yang di tanggung oleh setiap individu yang bekerja di suatu organisasi. Apabila setiap individu yang berada di dalam suatu organisasi bekerja secara baik, bersemangat, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Maka mereka memberikan kontribusi baik untuk perkembangan organisasinya. Kinerja yang baik dalam organisasi akan tercipta lingkungan kerja yang produktif dan efisien, karna ketika setiap individu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, maka mereka akan bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil yang terbaik, hal ini akan membantu organisasi

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik juga akan menciptakan budaya kerja yang positif bagi organisasi. (Kurniawati et al., 2024).

Kinerja dalam pekerjaan, disebut juga kinerja nyata atau prestasi kerja, ialah sesuatu yang telah dicapai oleh seorang individu. Istilah lain dari kinerja ialah pegawai yang mempertanggungjawabkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan melaksanakan tugasnya secara tepat waktu dan efisien. Peningkatan produktivitas, kualitas barang dan jasa, dan profitabilitas organisasi yang lebih tinggi hanyalah beberapa keuntungan yang didapat dari staf yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, sangat penting bagi dunia usaha mendorong kinerja karyawan yang baik dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang layak, memberikan umpan balik dan saran yang bermanfaat guna perbaikan. (Uli & Suherman, 2024).

Kualitas tingkat kenaikan maupun penurunan kinerja karyawan di suatu organisasi bisa dipengaruhi berbagai macam faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu organisasi. Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan saling berhubungan untuk meningkatkan produktivitas SDM. Ketika pemimpin di suatu organisasi melakukan peran gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan mempunyai dorongan kinerja yang lebih baik untuk tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan berdedikasi. (Kurniawati et al., 2024).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu gambaran perilaku organisasi dengan cara menunjukkannya sikap dan tindakannya ke anggota di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik berdampak baik untuk perubahan besar pada kegiatan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki ciri khas dalam memimpin organisasi untuk mendorong semangat kinerja para karyawannya serta dapat mengarahkan atau mengayomi karyawan ke tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang baik mencakup beberapa ciri khas yang penting. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan berdedikasi. Seorang

pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin dengan kasih contoh yang baik dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan. (Azhar Maulana, 2023).

Salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat diantara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Dengan begitu, suatu lingkungan kerja harus di jaga agar tetap kondusif supaya karyawan merasakan kenyamanan saat berada di ruangan serta besemangat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jika terjadi lingkungan kerja yang dianggap kurang baik bisa membuat semangat kerja karyawan menurun karena kurangnya hubungan yang harmonis diantara lingkungan kerjanya. Suatu lingkungan kerja yang baik harus memberikan kenyamanan bagi karyawan dengan cara menjaga kebersihan dan teratur di lingkungan kerjanya serta memberikan aman bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan disuatu organisasi. Organisasi harus memastikan bahwa lingkungan kerja mereka aman, nyaman, bersih, teratur, ramah, dan inklusif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas SDM secara keseluruhan. (H.A et al., 2023).

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung ke karyawan yang sedang bekerja. Dalam hal ini lingkungan kerja menjadi tempat para karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaanya. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana kondisi ruangan tersebut. Seperti memperlihatkan meja kerja yang tidak berantakan, penaruhan dokumen yang teratata rapih, ruang kerja yang tidak terlalu sempit, penerangan ruangan dan suhu ruangan yang membuat nyaman para karyawan bekerja. Jika ada lingkungan kerja yang baik maka akan membawa pengaruh positif terhadap kinerja begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja yang buruk akan membawa pengaruh buruk bagi kinerja karyawan disuatu perusahaan. (Hendratmoko, Christiawan Hermawan, 2022).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Zabady & Ainul Hidayati, 2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (H.A et al., 2023) menyatakan gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Souisa et al., 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Wokas et al., 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pada penelitian (Amellia & M. A., 2024) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Kurniawati et al., 2024) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian (H.A et al., 2023) lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut berarti ada *research gap* pada variabel gaya kepemimpinan ke kinerja karyawan dan lingkungan kerja ke kinerja karyawan.

PT. ZYX adalah instansi pemerintah daerah yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang pelayanan informasi tentang bidang tenaga kerja yang berlokasi di Tangerang Selatan. Mereka beroperasi dengan memantau dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan terkait ketenagakerjaan, seperti peraturan ketenagakerjaan, program pelatihan, pengawasan kondisi kerja, dan pembangunan keterampilan tenaga kerja. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT. ZYX. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga mampu perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. (Riski, 2023). Untuk mengetahui permasalahan atau fenomena yang terjadi di instansi tersebut. Peneliti melakukan wawancara langsung ke kepala sub bagian yang ada di instansi untuk mengetahui kondisi yang terjadi didalamnya.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sub bagian. Gaya kepemimpinan yang terjadi secara umum bersifat fleksibel terhadap para karyawan, namun tentunya tidak semua karyawan merasa cocok terhadap kepemimpinan fleksibel yang diterapkan. Hal tersebut menjadi permasalahan pada PT. ZYX, karena terdapat karyawan yang merasa tidak cocok dengan gaya kepemimpinan yang bersifat fleksibel. Hal tersebut, berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, yang diakibatkan oleh karyawan merasa seringnya terjadi komunikasi yang tidak baik antara perintah yang diberikan oleh atasan dengan pemahaman yang diterima

oleh karyawan. Komunikasi yang terjalin antar karyawan pada PT. ZYX juga berjalan kurang baik. Sehingga, lingkungan kerja yang terjadi di perusahaan kurang kondusif. Lingkungan yang buruk tentunya berdampak kepada kinerja karyawan. Komunikasi antar rekan kerja menyebabkan situasi kerja antar karyawan tidak produktif dan menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT. ZYX.

Kesimpulan pada wawancara diatas. Peneliti melihat adanya permasalahan yang dialami oleh PT. ZYX. Dimana Gaya Kepemimpinan yang flexibel dapat membuat kinerja karyawan menurun karena adanya ketidakjelasan peran gaya kepemimpinan yang diterapkan, yang menyebabkan karyawan tidak memahami harapan pemimpin ketika gaya kepemimpinannya selalu berubah-ubah. Meskipun Gaya kepemimpinan flexibel dianggap efektif oleh sebagian pemimpin, kenyataannya tidak semua karyawan merasa cocok dengan gaya kepemimpinan ini. Hal ini menunjukkan perlunya penyesuaian yang jelas terhadap kebutuhan individu dan organisasi dalam aspek gaya kepemimpinan. Dengan adanya gaya pemimpin yang selalu berubah-ubah membuat karyawan merasa cemas atau khawatir karena ketidakpastian dalam ekspektasi dan arahan yang membuat menurunnya kinerja.

Kinerja karyawan bisa menurun dengan adanya gaya kepemimpinan yang flexibel. Karyawan tidak mendapatkan peran gaya kepemimpinan yang jelas dari pemimpinnya, dikarenakan perilaku pemimpin selalu berubah-ubah dalam memimpin karyawannya, hal ini membuat para karyawan merasakan kekhawatiran untuk kasih saran/pendapat ke pemimpin. Dengan hal ini karyawan menjadi sangat pasif dan kurangnya dorongan motivasi dari pemimpin untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Turunnya kinerja juga bisa terjadi karna lingkungan kerjanya. Ketika komunikasi antar karyawan berjalan tidak baik maka menghasilkan kinerja yang kurang baik. Dalam hal ini komunikasi adalah lingkungan kerja yang bersifat non-fisik yang merupakan rasa kenyamanan didalam hubungan antar karyawan. Apabila kenyamanan tidak dirasakan oleh karyawan, maka berdampak pada penurunan kinerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka masalah penelitian kali ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini terbagi menjadi 2, yakni manfaat secara teoritis, dan manfaat secara praktis adaah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mempunyai manfaat untuk memberikan gambaran bagi penelitian lain selanjutnya dalam meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja, pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja, pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

2. Manfaat Praktis

Informasi dalam laporan ini dapat membantu bisnis membuat rencana pengelolaan SDM. Hal ini juga berkontribusi dengan pengembangan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang meningkatkan kinerja. Bahwa perusahaan mempunyai pilihan dalam cara menangani permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.