

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi merupakan proses keterbukaan informasi yang sangat cepat sehingga mampu mempengaruhi perubahan bisnis secara signifikan melalui penerapan teknologi yang modern. Untuk itu perlu sumber daya manusia yang handal sehingga mampu menghadapi era globalisasi. Dalam era globalisasi, sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia dan karyawannya. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga dapat menyiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam era globalisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat dan mempunyai peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien menurut (Hasibuan, 2017).

Menurut (Mondy, 2008) sumber daya manusia merupakan pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai kepala bagian atau pimpinan maupun sebagai bawahannya. Semakin baik kualitas pegawai

suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Setiap perusahaan juga harus dituntut agar selalu bertambah bagus dan berkualitas agar perusahaan menjadi maju dan mampu bersaing didalam perusaahannya apalagi adanya seorang pemimpin salah satunya pemimpin yang tranformasional yang membuat kinerja pegawai menjadi berkualitas, dan menginspirasi bawahanya untuk membuat kinerja menjadi luar biasa dan adanya kerjasama yang bagus ,peduli terhadap seorang pegawai lainnya maka perusahaan akan mempunyai sumberdaya manusia dan tujuan organisasi yang baik terhadap kinerja pegawai.

Alasan peneliti tertarik dengan objek Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas sebagai lokasi penelitian adalah untuk memperoleh gambaran dan memberikan bukti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas merupakan salah satu kantor Dinas yang mengurus tentang perdagangan dan perindustrian ekspor impor pada suatu negara yang ada pada Kabupaten Banyumas dan juga salah satu instansi pemerintah untuk menunjang upaya pemerintah dalam membangun struktur perdagangan dan isndustri yang lebih baik, maka dibentuklah di setiap daerah atau Kabubaten di Indonesia salah satunya Kabupaten Banyumas. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 26 tahun 2009 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Daerah

Kabupaten Banyumas dimana Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas memiliki 120 pegawai untuk melaksanakan teknis operasional urusan pemerintahan daerah bidang perindustrian ,bidan perdagangan, pasar ,koperasi dan usaha kecil menengah berdasarkan otonomi dan tugas pembantuan (dinperindag.banyumaskab.go.id).

Melihat begitu pentingnya keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kepentingan pegawainya dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong meningkatnya kinerja pegawai, seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan kinerja yang telah dicapai dan memiliki suatu kinerja yang berkualitas, terampil yang memberikan kontribusi yang bagus terhadap kinerjanya. Menurut (Sulistiyorini dalam Sugiyatmi, 2016). Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut (Simamora dalam Djuremi, 2016) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, makaproses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Menurut (Fanni, 2013) kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu

didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut (Anugrahini, 2015) kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Menurut (Sidanty, 2015), bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai karena seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk menginspirasi bawahannya untuk membuat hasil kinerja yang luar biasa untuk kedepanya menurut (Robbins dalam Priadana, 2016). Menurut (Robbins, 2008), beliau mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Selain dari faktor gaya kepemimpinan transformasional faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja karena dimana perusahaan tersebut mampu menyeimbangkan dan memperhatikan lingkungan sekitar terhadap kinerja pegawainya supaya kinerja pegawai menjadi lebih nyaman dan kinerja menjadi bagus

Menurut (Sugiyatmi dkk, 2016), menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan ,menurut (Potu, 2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja, lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan akan maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan daya dorong tersebut adalah motivasi.Menurut (Kustrianingsih dkk, 2016) bahwa motivasi kerja adalah upaya memberi dorongan aktif kepada karyawan disertai alasan alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi.Menurut (Bahrudi, 2017) motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan- tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual,selain faktor gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja.

Menurut (Robbins dalam Parsty dkk, 2016) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman sekerja, hubungan sosial ditempat kerja.

Penelitian tentang kinerja banyak dilakukan diantaranya oleh (Sidanty, 2015), (Djuremi, 2016), (Kustrianingsih, 2016) dan (Sidanty, 2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Prastyo dkk, 2016), (Potu, 2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Kustrianingsih dkk, 2016), (Bahrudi, 2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Penelitian yang dilakukan (Wardhani, 2016) dan (Djuremi, 2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peneliti menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menggabungkan beberapa variabel dari penelitian (Sugiyatmi, 2016) yang berjudul pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian selanjutnya (Sutrisno, 2016) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan penelitian

(Parsty, 2014) yang berjudul pengaruh motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul Gaya kepemimpinan transformasional(X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Survei Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
4. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
5. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
5. Untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.