

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan seni serta ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu perusahaan, pegawai, dan masyarakat mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting dalam perusahaan apapun bentuknya, sebab organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Untuk menjalankan operasinya, setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang produktif dan berkualitas mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting sehingga tidak dapat dipisahkan dari organisasi manapun, baik itu lembaga maupun dunia usaha. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci penentu berkembangnya suatu organisasi dan pada hakikatnya SDM terdiri dari orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan aspek terpenting yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dan suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola dan mempertahankan pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam setiap perusahaan, SDM (Sumber Daya Manusia) memegang peranan besar sebagai penggerak kegiatan perusahaan. Aset yang sangat berharga bagi perusahaan adalah pegawai itu sendiri. Berjalannya aktivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik berkat kehadiran pegawai. Dengan memperhatikan kepentingan dan pengembangan karyawan sebagai sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dan menjaga keberlangsungan perusahaan, maka

penting untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik serta mengutamakan karyawan.

Dalam mendukung tujuan strategis perusahaan dan mengatasi tantangan yang semakin besar, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja baik untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan perusahaan untuk setiap karyawan. Kinerja merupakan suatu tugas yang berkaitan dengan tujuan strategis suatu organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan kurang optimal maka berdampak pada kinerja organisasi. Sebaliknya, jika kinerja pegawai meningkat, maka efisiensi dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat, menurut (Prayogi, dkk 2019).

Pada dasarnya kinerja adalah tanggung jawab yang ada dari setiap masing-masing individu yang bekerja pada institusi atau organisasi menurut (Najoran, dkk 2018). Kinerja unggul merupakan hasil kerja optimal yang memenuhi standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Ditengah persaingan yang tidak stabil, peningkatan kinerja pegawai dapat membawa kemajuan bagi instansi atau organisasi.

Karyawan yang menjalankan proses kinerja merupakan suatu investasi yang apabila dikelola dan dikembangkan dengan baik dapat memberikan manfaat jangka panjang kepada perusahaan berupa peningkatan produktivitas menurut (Rizal dkk, 2023). Selain itu, salah satu cara untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya karyawan dalam suatu organisasi adalah dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Hasil penilaian ini dapat mencerminkan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Dalam lingkungan perusahaan, kinerja karyawan patut mendapat perhatian paling besar karena mempunyai dampak signifikan terhadap hasil yang dicapai dalam perusahaan. Kinerja pegawai dapat diartikan sejauh mana pegawai memenuhi tugas dan tanggung jawabnya menurut Marlius dkk, (2022). Perusahaan menuntut kinerja yang optimal dari para karyawannya karena keberhasilan kinerja suatu perusahaan dapat ditentukan oleh kinerja para karyawannya.

Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah karyawan yang mampu berpartisipasi aktif dalam organisasi, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan, bekerja dengan tekun, jarang absen dan tepat waktu serta dapat menyelesaikan kesulitan-kesulitan yang dihadapi organisasi dan ikut serta menjaga kelangsungan hidup organisasi dengan adanya rasa memiliki terhadap organisasi.

UD Sinar Tani merupakan salah satu supplier yang memproduksi bawang goreng dan hasil bawang goreng didistribusikan langsung kepada konsumen, pengecer sampai ke perusahaan besar dan salah satunya PT Indofood CBP Sukses Makmur. UD Sinar Tani berlokasi di Desa Pagundan, Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1999 dan sudah beroperasi 26 tahun dan memiliki 144 karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari UD. Sinar Tani terdapat penurunan kinerja karyawan. Dimana penurunan kinerja karyawan ditunjukkan dengan target pencapaian berupa hasil produksi yang dihasilkan setiap bulannya. Berikut data mengenai target dan realisasi hasil produksi tahun 2024 pada UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan:

Tabel 1. 1

Target dan Realisasi Bawang Goreng UD. Sinar Tani Tahun 2022 - 2024

Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase (%)
2022	2.400.000	1.810.125	75%
2023	2.400.000	1.700.057	70%
2024	2.400.000	1.477.917	61%
Rata-rata			69%

Sumber: Diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi hasil produksi UD. Sinar Tani mengalami penurunan setiap tahun pada periode 2022 – 2024. Dimana persentase realisasi hasil produksi pada tahun 2022 yaitu sebesar 75%, pada tahun

2023 yaitu sebesar 70% dan mengalami penurunan pada tahun 2024 yaitu sebesar 61%. Dimana penurunan hasil produksi tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pada karyawan UD. Sinar Tani dan mendukung terhadap masalah peneliti berupa kurang optimalnya kinerja pada karyawan UD. Sinar Tani.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif dan efisien, perusahaan memerlukan pemimpin yang akan mencapai tujuan instansi. Seorang pemimpin yang memberi contoh bagi pegawai lain dan mendorong pegawai tersebut untuk bekerja sama menyelesaikan tugas lembaga. Menurut Hartati & Putra (2022) kepemimpinan merupakan peranan yang paling penting dalam suatu organisasi atau bisnis karena mempengaruhi keberhasilan organisasi atau bisnis dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi, atau seluruh atau sebagian organisasi, sangat bergantung pada kualitas para pemimpin itu sendiri. Karena pemimpin mempunyai kekuasaan untuk mengatur pegawainya agar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan pemimpin yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasi menuju tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Loyalitas pekerja, juga dikenal sebagai komitmen organisasi, didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan pekerja dalam lingkungan organisasi, menurut Maranata dkk, (2022). Keinginan untuk tetap bekerja untuk perusahaan di masa depan diukur dengan komitmen organisasi. Komitmen berkaitan dengan organisasi secara emosional. Ada karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, yang ditunjukkan oleh kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan prinsip perusahaan, kemauan yang kuat untuk bekerja untuk perusahaan, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka akan memiliki rasa nyaman ketika berada di lingkungannya dan loyal dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Yanuarso (2022) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Yanuarso (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan. Dalam suatu instansi, lingkungan kerja berpengaruh penting sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, sebab lingkungan kerja adalah tempat dimana didalamnya karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan rasa aman dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal. Ketika karyawan nyaman dalam lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dan aman dalam mengerjakan pekerjaan dan tugasnya, maka dari itu munculah sikap disiplin. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak memadai maka produktivitas kerja menurun, menurut (Yanuarso, 2022).

Dari masalah yang dijelaskan diatas, terdapat research gap sebagai landasan penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Research Gap

No	Permasalahan	<i>Research Gap</i>	Peneliti/Tahun
1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Sutanjar dkk, (2019)
		Menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Saputri dkk, (2018)
2.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap	Menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Rizal dkk, (2023)
		Menunjukkan bahwa komitmen	Prabowo dkk,

No	Permasalahan	Research Gap	Peneliti/Tahun
	Kinerja Karyawan	organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	(2023)
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Saputra & Fernos, (2023)
	Kinerja Karyawan	Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Alqorrib dkk, (2023)

Berdasarkan tabel diatas terdapat riset gap sebagai berikut penelitian yang telah dilakukan oleh Sutanjar, dkk (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut hasil penelitian Saputri, dkk (2018) menyatakan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu terkait komitmen organisasi menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menurut Rizal, dkk (2023). Sedangkan menurut Prabowo dkk (2023) mengatakan bahwa bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Adapun penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menurut Saputra & Fernos, (2023). Sedangkan menurut Alqorrib dkk, (2023) Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan research gap diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Tani?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Tani?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Tani?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Tani?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran mengembangkan teori dan ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat menghasilkan data terbaru yang dapat memperkaya teori-teori tentang kinerja karyawan serta kepemimpinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Parktis

- a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk menambah dan memperdalam wawasan dibidang ilmu manajemen, khususnya mengenai masalah kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil berupa informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi kepada pihak yang akan meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.