

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif kerja di dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan tugas. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi untuk keberlangsungan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan aspek utama dalam perusahaan sebagai alat untuk menggerakkan pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan dengan kemampuan yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sehingga kinerja karyawan penting untuk ditingkatkan.

Menurut Moehirono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap pemimpin perusahaan akan terus meningkatkan kinerja

karyawannya agar memperoleh hasil yang dapat memberikan kepuasan diantara keduanya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kuantitas dan kualitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan (Oktarena, 2016). Kinerja karyawan yang optimal akan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena kinerja karyawan tersebut telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Menurut Wijayanti (2012) karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja karyawan yang tinggi, memiliki peluang yang sangat besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang rendah, maka kemungkinan besar tujuan yang ditetapkan perusahaan akan sulit untuk dicapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja (Oktavianus, 2018).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Fahmi (2018) kepemimpinan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan kepada karyawan dengan cara memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memberikan motivasi. Kepemimpinan merupakan peran yang penting dalam sebuah perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan bergantung pada kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Hal

ini berarti bahwa perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan karyawan-karyawannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Oktavianus, 2018).

Menurut Fahmi (2018) kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan bawahannya kearah tujuan yang diharapkan, jika pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur atau tidak melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun, sehingga akan berakibat pada pencapaian tujuan perusahaan (Suwatdo & Periansa, 2018). Semakin baik kepemimpinan di suatu perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) dan Wijayanti (2012) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan Oktavianus (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih adanya keterbatasan dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hartatik (2018) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu penggerak kemauan yang menciptakan semangat seseorang untuk mencapai

suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Adanya motivasi kerja karyawan akan bekerja dengan baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, jika motivasi kerja yang diberikan rendah maka karyawan akan bekerja tidak efektif bahkan merasa malas mengerjakan tugas yang diberikan (Putra, 2012).

Menurut Nababan, *et.al.*, (2020) pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat berupa memberikan penghargaan kepada karyawan. Karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja jika mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika pemberian motivasi kerja dilakukan dengan baik. Sebaliknya, jika pemberian motivasi kerja kepada karyawan tidak tepat atau rendah, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016) dan Nababan, *et.al.*, (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, *et.al.*, (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih adanya keterbatasan

dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas di perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang menyukai keadaan sekitar lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat karyawan merasa senang dalam melakukan aktivitas maupun menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya pada keadaan fisik tempat kerja seperti penerangan, suhu udara, pewarnaan, tata ruang, dekorasi, dan sebagainya. Akan tetapi lingkungan kerja juga mencakup terkait hal dalam hubungan antar rekan kerja dan hubungan karyawan dengan pimpinan. Hubungan kerja yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika hubungan kerja tidak terjalin dengan baik maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan oleh Surjosuseno (2015) dan Pusparani (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadaan lingkungan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Setyani, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih adanya keterbatasan dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan pada Credit Union Sauan Sibarrung. Credit Union Sauan Sibarrung muncul di tengah-tengah masyarakat Toraja yang sebagian besar pesertanya adalah petani. Lembaga ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sosial ekonomi masyarakat Toraja dengan mengubah pola pikir masyarakat yang sebelumnya konsumtif menjadi produktif. Oleh karena itu, untuk memenuhi tujuan tersebut pendidikan ditempatkan sebagai hal utama untuk mendidik anggotanya dan diharapkan secara perlahan mengubah pola pikir masyarakat. Gerakan CU Sauan Sibarrung terinspirasi dari “filosofi petani”. Petani masing-masing menanam, merawat, dan memanen. Untuk menanam petani harus memiliki “benih” (di Toraja benihnya adalah “banne”). Artinya, setelah hari panen, petani tidak boleh mengonsumsi semua makanan. Mereka harus menyimpan benih ke lumbung. Secara reflektif, di CU kita juga harus memiliki seed (aset) baru kita bisa mengembangkan modal yang ada dan mengharapkan hasil yang

memuaskan. Pembentukan modal di CU tidak sulit. Cukup dimulai dengan meminjam "PMT" (Kredit Simpanan Modal) sehingga kita bisa merancang berapa modal yang kita inginkan.

SetelahAVING capital, diharapkan modal yang ada tidak boleh ditarik atau diambil. Tindakan ini dinilai dari filosofi bahwa tidak mungkin apa yang telah kita siapkan untuk benih harus dihabiskan seluruhnya. Jadi jika anggota membutuhkan modal untuk mengembangkan usahanya, mereka dapat meminjam di CU tanpa mengurangi jumlah modal yang mereka miliki. Dengan demikian modal yang disimpan di CU terus bertambah melalui penambahan bunga simpanan, dan modal yang dipinjam dari CU untuk usaha juga tetap hasilnya. Jadi anggota CU “yang melakukan CU dengan baik” dapat memiliki dua sumber pendapatan, termasuk bunga tabungan di CU dan dari hasil pengembangan usahanya. Dalam sistem tersebut, ada beberapa tanggapan dari masyarakat bahwa CU adalah jasa simpan pinjam. Istilah simpan pinjam kurang relevan untuk kegiatan CU. “CU bukan hanya sekedar simpan atau pinjam uang, tetapi bertujuan untuk membantu anggota mengembangkan modalnya”. CU juga diharapkan mendidik anggota untuk mengelola asetnya melalui kegiatan pendidikan anggota yang berkelanjutan. CU juga bertujuan untuk memberdayakan para anggota khususnya di bidang usaha dalam mendirikan permodalan. Dengan demikian CU dapat menjadi “Lembaga pemberdayaan kehidupan, menuju kesejahteraan masyarakat”.

Keberadaan Credit Union Suan Sibarrung (CUSS) sebagai lembaga keuangan rakyat yang hadir di tengah-tengah masyarakat merupakan wujud

nyata dan kepedulian Gereja Katolik terhadap masalah-masalah sulit yang dihadapi masyarakat saat ini. Komisi Pengembangan Ekonomi Pembangunan Sosial (KAMS) Keuskupan Agung Makassar (Makassar) berusaha mengembangkan dan mendorong “pemberdayaan” dengan program pendampingan kepada lembaga keuangan mikro di wilayah KAMS, khususnya Credit Union. Visi dasar pendampingan adalah terciptanya lembaga keuangan yang profesional berbasis masyarakat setempat dengan memperhatikan unsur budaya dan lingkungan/alam setempat dengan semangat Injili serta nilai dan prinsip Credit Union. Tujuan utama pendampingan adalah untuk mewujudkan pengakuan dan pelatihan yang dapat membantu para penggiat dan anggota CU dalam merancang dan mengembangkan lembaga keuangan yang profesional dan mampu mewujudkan kesejahteraan anggotanya. Program ini ditindaklanjuti dalam beberapa tahap. Pada tahap pertama, pendampingan diberikan melalui pendidikan dan pelatihan. Sejak 1 September 2006, Komisi PSE KAMS telah mengadakan beberapa pembelajaran motivasi dan sosialisasi CU di beberapa tempat/paroki seperti: Paroki Bone-Bone, Paroki Rantetayo, Paroki Nanggala, Paroki Makale, Paroki Padang Sappa, Paroki Messawa, Mamuju Paroki, Paroki Saluampak, Paroki Deri, Paroki Rembon, Paroki Unaaha, Paroki Labasa, dan Paroki Kevikepan Makassar.

Permasalahan yang terdapat di Credit Union Sauan Sibarrung adalah pengawasan dari pemimpin yang masih kurang efektif sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar kerja



perusahaan. Selain itu, keadaan lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti permasalahan hubungan dengan rekan kerja membuat kinerja karyawan kurang maksimal serta pemberian motivasi kerja yang dinilai masih rendah. Adanya permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian pada penelitian sebelumnya yang harus dilakukannya penelitian lebih lanjut terkait kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Staff Credit Union Sauan Sibarrung Toraja”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung Toraja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung Toraja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung Toraja?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung Toraja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung Toraja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung Toraja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung Toraja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung Toraja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Manajemen Pengelola Credit Union Sauan Sibarrung Toraja**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pimpinan Credit Union Sauan Sibarrung Toraja dalam mempelajari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menentukan strategi yang tepat dalam peningkatan kinerja staff Credit Union Sauan Sibarrung Toraja.

## **2. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi peneliti dalam mengimplementasikan teori-teori terkait kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.