

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan zaman pada saat era globalisasi dan industrialisasi, menuntut sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, yang dilakukan pada perusahaan yang bergerak pada sektor agroindustri. Dalam keberhasilan ini perusahaan yang bergerak di sektor agroindustri menjadi pendorong terbesar dalam perekonomian di Indonesia. Keberhasilan ini tidak akan terlepas dari sumber daya manusia yang mengelola perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan pameran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, dengan dukungan tambahan sarana dan prasarana serta sumber dana yang mencukupi (Astri Nadira, 2015).

Sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peran dari sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal, sehingga tercapai tujuan (*goal*) atau usaha karyawan dan masyarakat akan menjadi maksimal. Tanpa sumber daya manusia yang baik, semua kegiatan usaha tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana atau tujuan usaha. Suatu usaha dapat berkembang dengan baik, apabila terdapat sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bertingkah laku baik (Astri Nadira dan Chairul Saleh, 2015).

Menurut Indri Tri Suyanti (2016), Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan optimal. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Memahami mengenai karakteristik individu masih sering diabaikan oleh perusahaan. Karakteristik pada setiap individu sangatlah berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memahami perilaku individu. Menurut Chairul Saleh (2016), Dasar perbedaan individu dalam organisasi adalah keragaman demografi yang membagi anggota atas karakteristik gender, usia, etnis, dan ras serta karakteristik lainnya. Perbedaan karakter yang terdapat pada setiap individu harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan agar tujuan antara individu dengan pelaksana dan perusahaan bisa selaras. Banyak perusahaan yang karyawannya masih belum memenuhi kualifikasi dengan karakter-karakter yang sudah terpenuhi. Pada

kenyataannya sering dijumpai tuntutan zaman yang semakin maju dan berkembang (Yuwono, 2014).

Kinerja karyawan pada dasarnya bersifat individual, karena pada dasarnya kemampuan kerja pada setiap orang itu mempunyai karakter yang berbeda-beda. Menurut Agus Priyono (2016), Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perbedaan tersebut bisa karena latar belakang pendidikan bahkan sampai pengalaman kerja. Dari perbedaan karakter setiap kemampuan pekerja tersebut seseorang yang bisa disebut pemimpin seharusnya bisa memotivasi pekerja agar bisa sepaham dengan tujuan dari perusahaan tersebut, agar antara pelaksana pada perusahaan atau pekerja dengan tujuan perusahaan bisa selaras. Kinerja karyawan sangat berpengaruh oleh beberapa hal seperti, gaya kepemimpinan, dari karakteristik individu masing-masing pekerja dan dari lingkungan kerja.

Kinerja karyawan akan maksimal apabila lingkungan kerja tersebut juga mendukung. Terdapat dua karakter lingkungan kerja, yaitu Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sudah melekat dengan karyawan tidak dapat dipisahkan untuk tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Menurut (Agus Priyono, 2016), Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan, musik, tata ruang dan kebutuhan yang standarnya sudah terpenuhi kebutuhannya, atau yang layak untuk memberikan kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya, Sedangkan lingkungan non fisik adalah suasana hubungan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan dan begitu pun juga sebaliknya. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti, kebersihan yang terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, dan sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kinerja. Apabila ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih dan berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tanjung, 2016).

Selain lingkungan kerja gaya kepemimpinan suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap pemimpin pada dasarnya juga berpengaruh yang berbeda dalam menggunakan gaya kepemimpinan lainnya dan tidak harus selalu memegang teguh satu gaya kepemimpinan tertentu yang dianggap sudah sempurna untuk lingkungan perusahaan yang ras pimpin dalam situasi yang dinamis, dari sejumlah gaya kepemimpinan juga perlu diketahui dan dikuasai. Karena kemampuan untuk beradaptasi merupakan kunci utama agar terus bertahan.

Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi karyawan guna menumbuhkan semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas penerapan yang sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan (Suwatno dan Priansa, 2011).

Kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin atau yang tergantung dari macam-macam faktor-faktor internal maupun faktor eksternal dalam Menurut (Indri Tri Suyanti, 2016). Kepemimpinan itu meliputi orang-orang yang bekerja dari sebuah organisasi yang timbul dalam situasi yang spesifik. Sebagai seorang pemimpin tidak harus mempertahankan gaya konsisten dalam semua aktivitasnya, seorang pemimpin adalah seorang yang bersifat fleksibel dan menyesuaikan gayanya dengan situasi spesifik dan individu-individu yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan yang bersifat fleksibel yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan bisa mengatasi berbagai karakteristik dari individu-individu pekerjanya, melihat pentingnya peranan dari manusia sebagai pengoperasi dari jalannya sebuah pencapaian tujuan perusahaan, (Winardi, 2010).

Seorang pemimpin perusahaan dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan dalam kegiatan yang memengaruhi bawahan agar menghasilkan kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang identik dengan sikap seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Pada umumnya banyak pemimpin-pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi organisasi yang dipimpin. Bahkan ada seorang pemimpin yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2013).

Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh yang berada di Ajung Kalisat adalah salah satu usaha jasa makanan yang menawarkan menu dengan rasa dan harga yang dapat dijangkau oleh pasar konsumennya. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di perolehlah masalah yang berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi yaitu kecenderungan permasalahan dengan Sumber Daya Manusia (SDM), Pada karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan yang sangat memengaruhi dalam kualitas hasil kinerja karyawan itu sendiri. Terdapatnya faktor yang berpengaruh dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah beberapa tata kelola ruangan yang cukup tapi akan lebih optimal jika diperluas, karakteristik individu yang diterapkan masih belum sesuai untuk karyawan, sehingga muncullah kekecewaan pada karyawan yang menyebabkan tingkat percaya diri yang berkurang dan ada beberapa karyawan yang kinerja karyawannya menurun yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik dan gaya kepemimpinan yang dipimpin oleh atasannya kurang mendapatkan perhatian dan semangat kerja pada karyawan.

Penelitian ini dapat menunjukkan beberapa fakta tentang fenomena yang terjadi pada usaha yang telah berdiri sejak tahun 2010 hingga sekarang. Seperti Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh yang berada di Ajung Kalisat agar dapat menjadi evaluasi oleh wirausahawan dalam menjalankan setiap langkah aktivitas bisnisnya.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan di Usaha**  
**Cahaya Catering Pak.Saleh**

No	Pengelolaan	Target	Realisasi	Persentase
1	Pemilihan Menu	85	87	102%
2	Persiapan Modal	85	88	103%
3	Belanja	85	90	105%
4	Memasak	85	89	104%
5	Persiapan Masakan Packing	85	75	88%
6	Pengiriman Masakan	85	70	82%
7	Manajemen Waktu Terkait Penyajian	85	74	87%
8	Menjaga Kualitas Makanan	85	79	92%
9	Membuat Kreativitas Baru	85	72	84%

**Sumber: Pemilik Usaha Cahaya Catering Pak. Saleh (Diolah).**

Dapat dilihat dari tabel 1.1 kenaikan pada tingkat pengelolaan data kinerja karyawan meningkat. Sehingga proses pengelolaan pada pemilihan menu sampai memasak telah memenuhi target dan terealisasi hingga sampai 100% keatas. Hal ini menyebabkan pekerjaan selesai dan sesuai target yang telah terealisasi. Ini artinya indikator kinerja karyawan ada yang mengalami penurunan pada target yang telah terealisasi yaitu proses pengelolaan pada persiapan packing masakan sampai membuat kreativitas baru . Maka dari itu banyaknya faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, penulis mengambil 3 faktor yang dapat memengaruhi terhadap kinerja karyawan yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Dikarenakan peneliti lebih tertarik dengan ke-3 faktor tersebut dalam penelitian ini dibandingkan faktor yang lainnya.

Menurut Chairul Saleh (2016), Karakteristik individu banyak memengaruhi seseorang dalam memenuhi kinerja karyawan. Dengan demikian seorang karakteristik individu memiliki kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dari pada pengembangan pribadi dalam melakukan suatu hal yang berharga, dan setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya, oleh karena itu perusahaan atau wirausaha dituntut untuk memahami perilaku individu. Seorang karakteristik individu harus dapat memperhatikan organisasi atau perusahaan agar tujuan antara individu dengan pelaksana dan perusahaan bisa selaras.

Karena perbedaan karakteristik individu tersebut juga bisa karena latar belakang pendidikan bahkan sampai pada pengalaman kerja. Karakteristik individu tidak hanya kemampuan untuk memotivasi pekerja agar bisa sepaham dengan tujuan dari perusahaan atau wirausaha, melainkan dari Kinerja karyawan yang sangat berpengaruh oleh beberapa hal seperti, gaya kepemimpinan, dari karakteristik individu masing-masing pekerja dan dari lingkungan kerjanya.

Selain karakteristik individu, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, dan sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kinerja. Apabila ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih dan berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tanjung, 2016).

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Terry, 2013), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, perusahaan memberikan lingkungan kerja fisik yang memadai seperti ruangan fisik yaitu ruangan yang nyaman dan bersih, serta lingkungan kerja non fisik yaitu suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan

tempat ibadah. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut (Winardi, 2010), Gaya kepemimpinan banyak memengaruhi keberhasilan seseorang pemimpin dalam memengaruhi kinerja karyawannya. Seorang pemimpin harus dapat menjalin hubungan pribadi yang baik antara yang dipimpin dengan pemimpin, sehingga timbul rasa saling hormat-menghormati, percaya-memercayai, saling tolong-menolong dan senasib sepenanggungan. Seorang pemimpin harus mampu berpikir secara sistematis dan teratur, mempunyai pengalaman dan pengetahuan serta mampu menyusun rencana tentang apa yang dilakukannya.

Karena pemimpin memiliki tugas yang lebih berat dibandingkan karyawan yang akan dipimpinya. Pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan pada anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi yang jelas tpada tujuan perusahaan. Karena pemimpin merupakan cerminan yang menentukan dinamika dari suatu perusahaan untuk mencapai terciptanya tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan karyawan untuk melakukan tugasnya akan berdampak pada hasil kerja suatu oragnisasi. Maka perusahaan atau wirausaha perlu memilih orang yang akan dijadikan sebagai pemimpin perusahaan yang berkompeten dan memiliki kemampuan memimpin yang baik, untuk dapat mengarahkan karyawan sesuai dengan target dan visi misi perusahaan atau wirausaha tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu untuk mengetahui karakteristik individu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, sehingga dapat membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang ingin dibahas berdasarkan latar belakang penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh) ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh) ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh) ?
4. Apakah karakteristik individu, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh) ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh).
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh).
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh).
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh).

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi pemilik usaha, sebagai sumber informasi untuk menjadi pertimbangan bagi para wirausahawan dalam mendirikan dan menjalankan suatu usaha dan sebagai bahan masukan kepada para wirausahawan mengenai pentingnya menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha baru.
2. Bagi peneliti, untuk menambah kontribusi bagi pemikiran guna memperluas cakrawala berpikir khususnya dalam bidang kewirausahaan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi dan nantinya data memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.