

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masa sekarang ini dunia bisnis sangatlah penting untuk membangun kemajuan suatu Negara, baik yang dibuat oleh perorangan maupun yang dibuat oleh pemerintah. Didirikannya suatu perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan perlu adanya pengelolaan yang sebaik-baiknya. Di era yang semakin canggih persaingan antar perusahaan semakin kuat. SDM ialah suatu aspek yang cukup penting dalam suatu organisasi. Organisasi dijalankan dengan tujuan untuk suatu kepentingan pada manusia dan dalam pelaksanaannya dijalankan dan juga diurus oleh manusia. Oleh karenanya sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai kekuatan utama yang menggerakkan dinamika organisasi.¹

Kehilangan sumber daya manusia merupakan kerugian yang cukup besar karena manusia tidak bisa digantikan oleh teknologi apapun. Selain itu, sumber daya (SDM) pada suatu perusahaan harus dijalankan secara profesional supaya dapat mewujudkan keseimbangan diantara karyawan dengan kemampuan serta tuntutan perusahaan. Pada keseimbangan tersebut ialah kunci supaya perusahaan dapat berkembang secara wajar dan produktif. Perkembangan suatu perusahaan tergantung pada suatu kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan. Tingkatan pada kinerja bisa diwujudkan, apabila pemimpin perusahaan dapat memahami mengenai faktor penentu suatu keberhasilan pada peningkatan kinerja karyawan secara tepat. Suatu perusahaan mengharapkan karyawan yang bisa bekerja secara baik serta mempunyai kinerja tinggi dan juga mampu untuk menjalankan visi maupun misi yang sudah disetujui bersama pada pencapaian tujuan suatu perusahaan.²

Kabupaten Nganjuk ialah suatu kabupaten yang berada di Jawa

¹Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), 35.

²Marihot T.E. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: YUME, 2018), 2.

Timur. Dengan jumlah penduduk kurang lebih 3,055 juta (2021), Kabupaten Nganjuk mengalami perkembangan di dunia industri yang cukup pesat, di buktikan dengan banyaknya industri atau perusahaan yang cukup besar, antara lain perusahaan rokok, perusahaan plastik, perusahaan *textile*, perusahaan kertas, pabrik pupuk dan pabrik kabel. Terdapat banyak perusahaan pupuk di Nganjuk dengan berbagai macam pupuk yang mereka produksi. Berikut ini merupakan daftar perusahaan pupuk di kabupaten Nganjuk :

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan Pupuk di Nganjuk

| No | Nama | Tahun berdiri | Jumlah karyawan | Jenis pupuk |
|----|------------------|---------------|-----------------|-------------------------|
| 1 | CV. Satria Jaya | 2006 | 120 | Organik dan non organik |
| 2 | CV. Semi Group | 2006 | 77 | Organik |
| 3 | CV. Hotomo Putra | 2006 | 63 | Organik |

Sumber : Hasil Observasi

Dari tabel 1.1 di atas, diketahui ada tiga perusahaan pupuk di nganjuk yaitu CV. Satria Jaya dengan jumlah karyawan 120 orang, CV. Semi Group dengan jumlah karyawan 77 orang, dan CV. Hotomo Putra dengan jumlah karyawan 63 orang. CV. Satria Jaya mempunyai dua jenis pupuk yang di produksi yang menjadi keunggulan dibanding CV. Semi Group dan CV. Hotomo Putra yaitu Pupuk Organik dan Non Organik. Hal ini berarti CV. Satria jaya Nganjuk mampu memenangkan persaingan dengan kompetitor.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti diperoleh perbandingan 3 perusahaan pupuk sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perbandingan CV. Satria Jaya, CV. Semi Group dan CV. Hotomo Putra

| Kategori (Robbins, Kinerja) | Nama- Nama CV. | | |
|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| | CV. Satria Jaya | CV. Semi Group | CV. Hotomo Putra |
| | | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| Kuantitas (Jumlah target yang harus dihasilkan) | 8 ton/hari | 5 ton/hari | 4 ton/hari |
| Kualitas (Mutu atau hasil yang bisa diukur) | - Standar | - Standar | - Standar |
| Ketepatan Waktu (Ketepatan waktu dalam penyelesaian target) | Dalam 1 bulan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai | Dalam 1 bulan, 2 minggu tepat dan 2 minggu tidak tepat | Dalam 1 bulan, 2 minggu tepat dan 2 minggu tidak tepat |
| Kemandirian (Kesanggupan untuk berdiri sendiri) | Semua bekerja tanpa bantuan orang lain | Semua bekerja tanpa bantuan orang lain | Semua bekerja tanpa bantuan orang lain |
| Komitmen Kerja | <ul style="list-style-type: none"> - Bertanggung jawab - Loyal - Semangat bekerja - Memenuhi target | <ul style="list-style-type: none"> - Kurang bertanggung jawab - Sering absen - Kurang semangat bekerja - Kurang memenuhi target - | <ul style="list-style-type: none"> - Kurang bertanggung jawab - Sering absen - Kurang semangat bekerja - Kurang memenuhi target - |

Sumber : Hasil Observasi

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa CV. Satria Jaya memiliki beberapa keunggulan dibanding CV. Semi Group dan CV. Hotomo Putra. Pada CV. Satria Jaya memiliki ketepatan waktu dan komitmen yang lebih baik terhadap kinerja dibandingkan dengan dua perusahaan pupuk lainnya.

Agar menang dalam suatu persaingan maka suatu perusahaan perlu mempunyai suatu strategi yang tepat untuk memecahkan suatu masalah serta pengembangan perusahaan jangka panjang. Perusahaan perlu mempunyai strategi bisnis supaya dapat dipergunakan sebagai landasan dalam menjalankan suatu usaha yang mengarah pada tindakan

yang diambil pemimpin perusahaan dalam mencapai tujuan dalam berbisnis serta dapat menjadi daya saing pada industrinya.³

Disamping itu peran pemimpin memang tidak kalah penting. Setiap organisasi perusahaan perlu untuk melakukan perbaharuan serta pengembangan sistem suatu kebijakan pemimpin guna untuk mempengaruhi kinerja karyawan supaya dapat lebih produktif serta dapat menambah keefektifitas kerja pada karyawan. Tentunya seorang pemimpin perusahaan perlu memiliki kemampuan ketika mengelola, mempengaruhi, mengarahkan, memerintah, serta memotivasi bawahannya dalam memperoleh tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Kepemimpinan ialah cara pemimpin dalam mempengaruhi tingkah laku bawahan, supaya dapat bekerja secara produktif dan juga baik, agar dapat mencapai tujuan pada suatu perusahaan.⁴ Selain pemimpin, iklim organisasi juga perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan. Iklim organisasi yaitu suatu pandangan anggota organisasi ataupun perusahaan serta mereka yang secara tetap berhubungan dengan suatu organisasi mengenai apa yang dapat terjadi pada lingkungan internal organisasi saat ini dan juga seterusnya yang dapat mempengaruhi suatu sikap maupun perilaku pada organisasi.⁵

Kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepadanya.⁶ Selain itu kinerja ialah suatu perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dan biasanya digunakan sebagai acuan atau dasar penilaian terhadap karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik adalah suatu langkah untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja didefinisikan juga sebagai sarana penentu dalam mencapai tujuan suatu perusahaan karena itu perlu diupayakan agar meningkatnya kinerja karyawan.

³Bambang Hariadi, *Strategi Manajemen* (Malang: Universitas Brawijaya Malang, 2018), 34.

⁴Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 170.

⁵Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 122.

⁶A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), 67.

Menurut Robbins kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.⁷ Oleh karena itu peneliti melakukan observasi awal terhadap 40 karyawan untuk mengetahui alasan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Satria Jaya Nganjuk pada tanggal 27 Desember 2021. Adapun hasil observasi seperti diuraikan dalam tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Satria Jaya

| Faktor- Faktor (Robbins) | Jumlah Responden |
|--------------------------|------------------|
| Kepemimpinan | 10 |
| Iklm Organisasi | 8 |
| Kualitas Pelayanan | 5 |
| Kemampuan | 2 |
| Inisiatif | 3 |
| Motivasi | 4 |
| Daya Tahan/Kehandalan | 0 |
| Kuantitas Pekerjaan | 1 |
| Disiplin | 2 |
| Jumlah | 35 |

Sumber : Hasil Observasi tanggal 27 Desember 2021

Dari tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja yaitu faktor kepemimpinan sebanyak 10 responden. Kemudian yang memilih iklim organisasi sebanyak 8 responden, kualitas pelayanan sebanyak 5, kemampuan sebanyak 2, inisiatif sebanyak 3, motivasi sebanyak 4. Faktor yang tidak mempengaruhi adalah daya tahan/kehandalan sebanyak 0 responden, sedangkan kuantitas pekerjaan sebanyak 1 responden dan disiplin sebanyak 2 responden.

Dari hasil observasi tersebut diketahui bahwa kepemimpinan dan

⁷Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Gramedia, 2016), 260.

iklim organisasi yang paling banyak dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Satria Jaya Nganjuk.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Satria Jaya Nganjuk)”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana kepemimpinan pada CV. Satria Jaya Nganjuk ?
2. Bagaimana iklim organisasi pada CV. Satria Jaya Nganjuk?
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV. Satria Jaya Nganjuk?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Satria Jaya Nganjuk?
5. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Satria Jaya Nganjuk?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Satria Jaya Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepemimpinan pada CV. Satria Jaya Nganjuk.
2. Untuk mengetahui iklim organisasi pada CV. Satria Jaya Nganjuk.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya Nganjuk.
5. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya Nganjuk.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Satria Jaya Nganjuk.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Dalam penelitian diharapkan dapat menambah banyaknya ilmu pengetahuan peneliti dalam sektor perindustrian yaitu pada perilaku pemimpin. Selain itu dapat dipergunakan untuk mengkaji secara ilmiah tentang apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Pembaca

Peneliti ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu serta sebagai tambahan referensi bagi peneliti yang mengambil judul dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau memberikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga bisa dijadikan sebagai landasan untuk mengembangkan perusahaan.

E. Telaah Pustaka

Adapun penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian Dwiyanto yang memiliki judul Pengaruh Iklim Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kab. Kendal.⁸ Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan hasil terdapat hubungan positif dengan (r) 0,241, determinasi 0,58. Persamaan penelitian ialah menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel Iklim Organisasi dan Kinerja. Perbedaan penelitian ialah pada objeknya yaitu di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal, sedangkan pada penelitian ini di CV. Satria Jaya Nganjuk.
2. Penelitian Eko Budi Risetiawan yang memiliki judul Pengaruh Motivasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PAM Kab. Blora.⁹ Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan hasil terdapat pengaruh positif dengan nilai (r) sebesar 0,667, determinasi 0,95. Persamaan penelitian ialah menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel Iklim Organisasi dan Kinerja. Perbedaan penelitian ialah pada objeknya yaitu di Perusahaan Air Minum Kabupaten Blora, sedangkan pada penelitian ini

⁸Dwiyanto, "Pengaruh Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal" (Semarang: Universitas Diponegoro, 2012)

⁹Eko Budi Risetiawan, "Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PAM Kab. Blora" (Semarang: Universitas Diponegoro, 2012)

di CV. Satria Jaya Nganjuk.

3. Penelitian R Hadi Nugroho yang memiliki judul Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Deputy Sekretaris Negara.¹⁰ Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan hasil terdapat hubungan positif. Dengan (r) 0,374 dan nilai R^2 sebesar 0,14. Persamaan penelitian ialah menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kinerja. Perbedaan penelitian ialah pada objeknya yaitu di Deputy Sekretariat Negara, sedangkan pada penelitian ini di CV. Satria Jaya Nganjuk.
4. Penelitian Alfi Noor Hidayati yang memiliki judul Pengaruh Kepemimpinan Autentik (X1) dan Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT Kinarya Alih daya Mandiri Daerah Istimewa Yogyakarta Jawa Tengah.¹¹ Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan hasil terdapat hubungan positif dengan koefisien path sebesar 0,377 dengan signifikansi yaitu $0,009 < 0,05$ dan koefisien parameter sebesar 0,284 dengan signifikansi yaitu $0,034 < 0,05$. Persamaan penelitian ialah menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kinerja. Perbedaan penelitian ialah pada objeknya yaitu di PT Kinarya Alih daya Mandiri Daerah Istimewa Yogyakarta Jawa Tengah, sedangkan pada penelitian ini di CV. Satria Jaya Nganjuk.
5. Penelitian Adinda Dwi Pramesti yang memiliki judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Karliga Tegal.¹² Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan hasil terdapat pengaruh positif dengan

¹⁰R Hadi Nugroho, *"Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Deputy Sekretaris Negara"* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013)

¹¹Alfi Noor Hidayati, *"Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT Kinarya Alih daya Mandiri Daerah Istimewa Yogyakarta Jawa Tengah"* (Yogyakarta: UI Indonesia, 2021)

¹²Adinda Dwi Pramesti, *"Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Karliga Tegal"* (Tegal: Universitas Pancasakti Tegal, 2020)

hasil uji parsial kepemimpinan, iklim organisasi dan hasil uji simultan yaitu $0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian ialah menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kinerja. Perbedaan penelitian ialah pada objeknya yaitu di Hotel Karliga Tegal, sedangkan pada penelitian ini di CV. Satria Jaya Nganjuk.

F. Hipotesis Penelitian

1. H_{01} = Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Satria Jaya Nganjuk.
 H_{a1} = Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Satria Jaya Nganjuk.
2. H_{02} = Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Satria Jaya Nganjuk.
 H_{a2} = Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Satria Jaya Nganjuk.
3. H_{03} = Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Satria Jaya Nganjuk.
 H_{a3} = Terdapat pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Satria Jaya Nganjuk.