

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan diberbagai perusahaan berasal dari manusia, masalah tersebutnya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the right people in the right place at the righttime*. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis yang artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal. Menurut Hidayat & Cavorina, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian serta fungsi operasional yaitu pengadaan pegawai pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan penisun dengan maksud untuk tujuan organisasi secara terpadu.

Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya didalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai

mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada pegawai. Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Karakteristik individu dalam suatu organisasi atau perusahaan juga sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas. Karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Menurut Puspita, Firdaus & Rinda, (2020) minat merupakan sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi tersebut.

Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada karyawan salah satunya gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Apabila kinerja anggota organisasi baik maka diharapkan kinerja organisasinya juga baik. Pemimpin dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung kepada pemimpinnya. Pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi setiap individu karena dampak dari gaya kepemimpinan yang kurang baik akan mengakibatkan kinerja secara menurun, sehingga bila terjadi secara terus menerus akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan Koyongian, (2020).

Menurut Sudibyanana dan Sintasih (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah jika seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan dilakukan secara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipatif bawahan. Adapun indikator dari kepemimpinan partisipatif antara lain Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, lebih lanjut ketika pemimpin akan mengambil keputusan dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan Sudibyanana & Sintasih, (2018). Menurut Rusydina, Dewi & Mardiana (2019) gaya kepemimpinan partisipatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan di mana seorang atasan mempunyai interaksi yang kuat dengan bawahan, semua perencanaan, pelaksanaan maupun pemecahan masalah dilakukan secara bersama-sama. Dari pernyataan-pernyataan tersebut di atas dapat diambil intinya bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang di dalamnya menunjukkan bahwa pemimpin senantiasa mengikutsertakan bawahan di dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga akan menumbuhkan kerja sama yang solid antara pimpinan dan bawahan, sehingga akan memberikan rasa kepercayaan dihargai bagi bawahan yang merupakan bagian dari pengambilan keputusan secara tidak langsung.

Selain itu faktor lainnya yang sangat berpengaruh yaitu lingkungan kerja. Menurut Hidayat & Cavorina (2017) lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja

berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan. Ketidaksiuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, hal tersebut dapat membuat para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien.

Generasi Z merupakan generasi penerus setelah generasi milenial (generasi Y) yang berahli dengan teknologi yang semakin berkembang sehingga sangat menarik untuk diteliti karena generasi tersebut sampai saat ini masih tetap eksis ditengah persaingan teknologi dan dalam menjalankan kegiatan senantiasa penuh ketidak pastian mengenai kejadian di waktu yang akan datang juga risiko yang akan terjadi. Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila peran manajemen sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu faktor yang mendorong agar pegawai bekerja secara efektif dalam kinerjanya adalah lingkungan kerja yang baik Heriyanti & Putri, (2021). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terdapat masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan partisipatif yaitu dalam mengambil keputusan masih dilakukan secara sepihak tanpa adanya pertimbangan terhadap anggota Generasi Z. Sedangkan menurut penelitian Rusydina, Dewi & Mardiana (2019) kepemimpinan tipe ini pimpinan melibatkan karyawan di dalam pengambilan keputusan. Begitupun keadaan lingkungan kerja pada Generasi Z saat ini cukup nyaman. Tetapi karena sirkulasi udara belum memenuhi standar, dan penerangan pada saat tertentu belum cukup memadai terkadang menimbulkan permasalahan.

Berdasarkan hasil identifikasi pada perusahaan tersebut disinyalir kondisi *performance rate* dalam keadaan tidak stabil sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Serta karyawan yang mencoba menginformasikan permasalahan kerja yang dihadapi kurang mendapat respon dari pemimpinnya. Pimpinan kurang melakukan fungsi pengawasan atas kinerja bawahannya. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya monitoring untuk karyawan tugas luar dan pegawai mengisi waktu kerja merekadengan melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang bermanfaat pada jam-jam kerja. Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berdasarkan hasil pengamatan antara lain lokasi perusahaan yang dekat jalan raya sehingga mengakibatkan suara bising dari adanya lalu-lalang kendaraan bermotor. Disamping itu, suhu udara yang cukup panas sehingga dapat menurunkan kondisi dan mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Permasalahan berkaitan dengan kompensasi adalah uang transport yang dibayarkan sangat lambat membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja sehingga beberapa karyawan sering datang terlambat.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung?
2. Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung?
4. Apakah karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Literatur dan bahan pertimbangan dalam penyusunan penelitian, kebijakan dan pengembangan yang terkait dengan pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan general.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi pemimpin perusahaan dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerja dari karyawan dan lingkungan kerja.

1.5 Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian ini adalah :

1. Teoritis

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan tentang pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan menerapkannya dalam menganalisis potensi pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja karyawan pada Generasi Z.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam melakukan perbaikan-perbaikan, merumuskan kebijakan serta tindakan-tindakan selanjutnya mengenai pengaruh karakteristik individu, kepemimpinan

transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan general.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Setiap penelitian yang sifatnya ilmiah sudah tentu memiliki batasan masalah atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Hanya membahas pada karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Metodologi yang digunakan berupa kuantitatif.
3. Data yang didapat yaitu data primer yang diberikan oleh karyawan Generasi Z.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan tercantum antara lain latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi alat dan bahan, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, pengukuran variabel dan metode analisis (metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dipakai dan metode analisis data).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian.

Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data kuantitatif. Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan.