

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai, tetapi tanpa dukungan SDM yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan dapat berjalan efektif jika fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating and controlling* berjalan dengan baik. Elemen utama dalam menjalankan sebuah perusahaan ialah SDM, dimana SDM dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Maka dari itu, SDM perlu diatur dengan baik supaya berhasil dalam mencapai misi dan tujuan yang sudah ditentukan. Supaya target perusahaan terlaksana dan hasil kerja karyawan tetap konstan maka setidaknya perusahaan tetap mengamati terkait dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sekaryawan pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena gaya kepemimpinan sekaryawan pemimpin dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemudian hal lain yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan disiplin karyawan.

Gaya kepemimpinan bisa diaplikasikan apabila karyawan suatu perusahaan telah mengetahui apa yang menjadi tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang rapi dapat meningkatkan disiplin kerja yang rapi pula. Maka dari itu disiplin kerja patut ditumbuh kembangkan dengan baik supaya terwujud *figure* pemimpin atau karyawan ideal seperti yang diharapkan perusahaan. Perkara paling mendasar dalam pengoperasian SDM ialah mengenai kinerja pegawai. Dengan adanya manajemen yang sesuai, perusahaan diharapkan mempunyai karyawan yang berpengetahuan luas dan berkompoten tinggi sehingga kinerja karyawan terus meningkat.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan sesekaryawan dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab sesekaryawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat dimana karyawan itu bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Mengingat betapa pentingnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sekaryawan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sekaryawan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

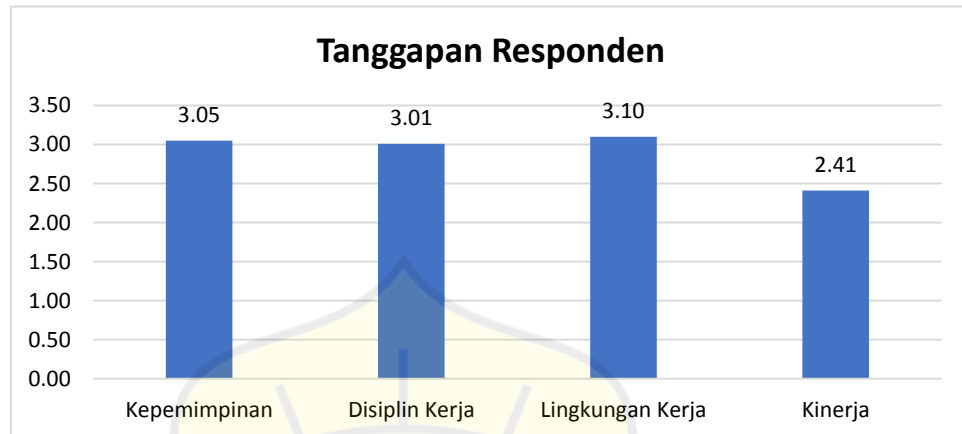
Berkaitan dengan kinerja karyawan PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi ialah perusahaan yang bergerak dalam bidang laundry perhotelan pada yang didirikan pada tahun 2015. Penelitian ini focus pada karyawan PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi, perusahaan mengharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi, dalam rangka

pencapaian tujuan perusahaan dan dalam rangka persaingan global yang tengah berlangsung saat ini. PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi juga mengukur kinerja karyawan melalui bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban secara efektif dan efisien sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing karyawan.

Berkaitan kinerja karyawan, dari hasil wawancara dengan Manager Operasional Produksi, Logistik Engineering dikemukakan bahwa terdapat permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan dari sebagian besar karyawan. Oleh karena itu perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui permasalahan kinerja karyawan yang dihubungkan dengan variabel kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja, karena ketiga variabel ini merupakan variabel pendorong kinerja karyawan sebagai variable Y.

Sebagaimana dikemukakan oleh Penelitian yang sudah dilakukan oleh Adinda Citra Dyah Ningrumsari (2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ducipta Pakarperkasa Surabaya yang mengemukakan hasil penelitiannya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT. Ducipta Pakarperkasa Surabaya.

Dalam pelaksanaan pra penelitian melalui penyebaran kuesioner yang diambil 20% dari 100 karyawan dalam perusahaan yaitu 20 karyawan PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi yang bertindak sebagai responden, dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah 2021

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Pra Survei

Berdasarkan gambar 1.1 dan tabel interpretasi 3.3 dapat dijelaskan bahwa hasil rata-rata jawaban responden untuk kepemimpinan sebesar 3,05 artinya kepemimpinan baik dalam mendukung kegiatan kerja karyawan, dilanjutkan dengan disiplin kerja dengan nilai sebesar 3,01 diartikan bahwa disiplin karyawan memiliki tingkat kedisiplinan baik, kemudian untuk lingkungan kerja sebesar 3,10 berarti lingkungan kerja perusahaan baik. Penilaian karyawan rata-rata 2,41 yang artinya kinerja kerja karyawan masih rendah.

Dari hasil penelitian awal diatas dapat dijelaskan terdapat permasalahan pada kinerja karyawan meskipun kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja baik. Oleh karena itu tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan menetapkan judul “**Pengaruh Kepemimpinan,**

Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, Dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan di PT. Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi baik namun Kinerja Karyawan masih rendah.
- b. Disiplin Kerja di PT. Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi baik namun Kinerja Karyawan masih rendah.
- c. Lingkungan Kerja di PT. Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi baik namun Kinerja Karyawan masih rendah.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini dibatasi pada variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan di PT. Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi?
- c. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama Pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi
2. Untuk mengetahui Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi

3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Adhikara Bangun Abadi (Beyond) Bekasi

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Sebagai salah satu media untuk menambah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan dan dapat memberikan kontribusi sebagai sumber informasi dan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Sebagai masukan berupa informasi tentang yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan selanjutnya oleh pihak manajemen dalam perusahaan.