

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM mempunyai pengaruh yang cukup besar pada berbagai bidang kehidupan terutama bagi organisasi perusahaan. Pada era globalisasi seperti sekarang ini lingkungan yang tidak menentu dan saling bersaing menjadi salah satu permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Maka dari itu, supaya bisa mengatasi persaingan tersebut perusahaan harus mempunyai keunggulan tersendiri untuk bersaing (Kurniawati, 2017). Perusahaan dapat memperoleh persaingan-persaingan yang unggul jika mempunyai sumber daya manusia yang baik, sebab manusia menjadi tokoh utama untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk tercapainya tujuan tersebut maka manajemen perusahaan dituntut harus mampu mengawasi kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah pencapaian seorang karyawan dalam bertanggung jawab untuk merampungkan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang sudah diberlakukan diperusahaan, melalui proses kerja yang sesuai dengan rencana perusahaan (Afandi, 2018). Dalam menjalankan visi serta misi, setiap perusahaan tak jarang dihadapkan dengan banyak sekali persoalan masalah salah satunya yaitu kinerja karyawan. Untuk itu para manajer atau pemimpin perusahaan akan mengupayakan supaya aktivitas yang dilakukan perusahaan akan memperoleh hasil pencapaian yang maksimal. Faktor lain yang bisa berdampak pada kinerja karyawan, diantaranya budaya kerja, motivasi, komitmen, kompensasi dan lain sebagainya.

Kinerja Karyawan tidak bisa terlepas dari gaya kepemimpinan. Dalam organisasi gaya pemimpin seorang pemimpin sangat berarti demi kemajuan organisasi dalam maju mundurnya suatu perusahaan baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan serta kelancaran pelaksanaan tugas supaya tujuan perusahaan bisa tercapai. Selain bagi organisasi gaya kepemimpinan pula sangat berarti bagi karyawan, karena dengan adanya gaya kepemimpinan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan pun jadi lebih semangat lagi dalam merampungkan pekerjaannya. Menurut Ordway Tead dalam Indupurnahayu (2018:31) gaya kepemimpinan merupakan perilaku serta taktik yg digunakan pimpinan memengaruhi bawahannya supaya ikut bekerjasama mencapai tujuan yg diinginkan. Seorang pemimpin harus bisa mengamati dan mengetahui situasi yang ada diperusahaan.

Selain faktor gaya kepemimpinan diatas, faktor kedua yg dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dalam melaksanakan kegiatan perasional yang ada di perusahaan, disiplin kerja sangat diperlukan karena dengan adanya kedisiplinan inilah perusahaan akan bisa melaksanakan program kerja yang sudah diberlakukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Salah satunya yaitu dengan mengeluarkan peraturan yang wajib ditaati oleh setiap karyawan dan jika peraturan tersebut dilanggar maka akan diberikan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar. Dengan diberlakukannya peraturan-peraturan ini diharapkan mampu mendorong para karyawan yang ada diperusahaan supaya lebih bisa menghargai waktu dan mematuhi aturan yang sudah diberlakukan diperusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku para

karyawan untuk mentaati seluruh peraturan serta adat-adat sosial yang telah diberlakukan diperusahaan (Sinambela 2018:335).

Kedisiplinan seorang karyawan juga akan meningkat didukung dengan adanya suasana serta lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai karena lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan (Steward dalam Nura'aini dan Sedarmayanti (2017:35). Jika lingkungan kerja karyawan yang ada diperusahaan sudah nyaman maka hasil pekerjaan yang dirampungkan karyawan pun akan ikut menjadi baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja atau orang-orang yang ada diperusahaan tidak memberikan rasa nyaman bagi karyawan, pasti akan memberikan dampak yang tidak baik.

UD. Makmur Industri merupakan subyek penelitian ini adalah pabrik rumahan yang bergerak dibidang industri yang memproduksi perabot rumah tangga berbahan plastik seperti piring, mangkok, gantungan baju (hanger), kursi plastik, botol plastik dan pot tanaman berbagai size. Saat ini UD. Makmur Industri telah berganti manager pimpinan. Dengan bergantinya manager pimpinan pabrik yang baru sekarang ini pemimpin dinilai masih pasif terhadap karyawan, karena pimpinan perlu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya serta perlu memahami karakteristik para karyawannya. Selain itu, dalam penerapan kedisiplinan yang ada dipabrik masih ditemukan beberapa pelanggaran yaitu seperti penggunaan waktu kerja yang tidak optimal dan sikap lalai dalam penggunaan peralatan kerja. Hal ini masih terus terjadi karena rendahnya kesadaran diri individu

karyawan serta penegakan hukuman atas pelanggaran disiplin masih belum optimal. Kemudian lingkungan kerja seperti ukuran ruang gerak dan pengaturan ruang kerja terutama pada bagian produksi terbilang masih kurang diperhatikan karena jarak tempat bekerja pekerja satu dengan pekerja lainnya bersinggungan langsung dengan mesin yang beroperasi. Permasalahan-permasalahan tersebut perlu diperhatikan karena dengan adanya kedisiplinan serta lingkungan kerja bagi karyawan yg tepaat maka akan bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga memudahkan pihak manager pimpinan untuk menjalankan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan operasional kearah pencapaian tujuan pabrik dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, judul penelitian ini ingin mengkaji tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Makmur Industri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dapat ditarik rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UD. Makmur Industri?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UD. Makmur Industri?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UD. Makmur Industri?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UD. Makmur Industri?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Makmur Industri
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Makmur Industri
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Makmur Industri
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Makmur Industri

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan kajian untuk menguatkan teori tentang ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Ilmu Pengetahuan
Dapat digunakan sebagai wacana atau informasi serta sarana pembelajaran khususnya hal mengenai manajemen sumber daya manusia.
 - b. Bagi Perusahaan UD. Makmur Industri
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang dapat digunakan

sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat menambah referensi bagi mahasiswa sebagai bahan acuan untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam lagi dimasa yang akan datang.
- d. Bagi Peneliti
Dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan gambaran yang lebih jelas mengenai penerapan teori yang diperoleh dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.