

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan elemen utama dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak dan perencana untuk mencapai sesuatu organisasi yang diinginkan. Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan bagian yang penting untuk membentuk integritas dan mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Jadi jika ingin mendapat tujuan itu suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem tersebut dapat berjalan sesuai dengan semestinya.

Beberapa peranan yang perlu dimiliki oleh sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dunia kerja misalnya dapat melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan, merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain lain. Di suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal dibutuhkannya kedisiplinan, karena kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak pada suasana kerja yang menyenangkan. Namun apabila suatu perusahaan tidak adanya kedisiplinan contohnya seperti malas malasan bekerja, hasil kinerja yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan maka perusahaan akan sulit bergerak maju dan mencapai apa yang diharapkan.

Menurut pendapat Hasibuan (2019:193) juga menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedihan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan. Karyawan diperlukan kesadaran dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk kendali bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja pada perusahaan begitupun sebaliknya apabila disiplin karyawan kurang maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya yang terjadi pada PT Kudu Kreasi Indonesia yang masih belum bisa

memaksimalkan disiplin dalam berkerja dan tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dibawah ini adalah Data absensi karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.

Tabel 1.1. Absensi Karyawan 2022 - 2023 pada PT Kudu Kreasi Indonesia

Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Terlambat	Total Karyawan
Februari 2022	6	3	5	8	35
Maret 2022	10	3	7	11	35
April 2022	8	4	5	9	35
Mei 2022	9	5	4	10	35
Juni 2022	6	4	3	8	35
Juli 2022	8	5	7	13	35
Agustus 2022	9	7	5	8	35
September 2022	7	3	4	11	35
Oktober 2022	7	4	6	9	35
November 2022	10	4	8	11	35
Desember 2022	9	5	5	9	35
Januari 2023	8	2	3	8	35
Februari 2023	8	4	11	15	35

Sumber: PT Kudu Kreasi Indonesia.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa masih kurangnya disiplin karyawan. Dapat dilihat dari bulan Februari 2022 – Februari 2023 masih banyak nya karyawan yang tidak memperhatikan absensi. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan PT Kudu Kreasi Indonesia agar kinerja karyawan dan semangatnya dalam bekerja semakin meningkat.

Selain kedisiplinan kerja, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan tentunya mempunyai peraturan tersendiri, tetapi jika dilihat lebih dalam lagi apakah peraturan perusahaan tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja atau tidak. Maka dari itu tim HRD perusahaan harus mampu membangun lingkungan kerja yang fleksibel dengan lebih memperhatikan kenyamanan karyawan. Misalnya, menciptakan gaya kerja, gaya kepemimpinan, struktur kepemimpinan, dan komunikasi yang baik. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya lingkungan yang berdampak untuk perusahaan saja tetapi untuk seluruh karyawan. Penting juga bagi perusahaan menyediakan konsumsi yang bernutrisi untuk karyawan nya.

Pengaruh gaya kepemimpinan dalam sebuah kinerja pada karyawan yakni cukup berpengaruh. Gaya kepemimpinan adalah perilaku karakteristik seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, membimbing dan mengelola anggota kelompok di suatu perusahaan. Pemimpin di suatu perusahaan mempunyai peran seperti mampu menginovasi orang lain atau sarana untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa perusahaannya menjadi perusahaan yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Saat sekarang ini kepemimpinan menitikberatkan pada kemampuan pemimpin untuk berpartisipasi dengan lingkungannya dengan gaya kepemimpinan yang demokratis. Secara garis besar sifat sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu energi secara fisik dan mental, keahlian teknis, *teaching skill*, kemampuan berkomunikasi, kestabilan emosional, *human relationship*, dan kemampuan untuk memotivasi anggotanya.

Namun, pada akhirnya produktivitas suatu perusahaan akan sangat bergantung pada kinerja karyawan, karena karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Perusahaan yang tidak menjaga maupun mengelola kinerja karyawan kemungkinan akan menghadapi ketidakpatuhan hingga penyimpangan yang mampu menghambat perkembangan perusahaan sehingga perusahaan tersebut tidak mencapai tujuannya. Hasil dari kinerja karyawan bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berhubungan dengan sifat seseorang seperti kinerja seorang pekerja yang baik dikarenakan semangatnya dalam bekerja dan bekerja keras, sedangkan faktor eksternal seperti sikap, perilaku, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja, dan disiplin kerja. Berikut ini data penilaian kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.

Tabel 1.2. Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Kudu Kreasi Indonesia

Penilaian Kinerja				
Bulan	Disiplin	Tanggung Jawab	Kreativitas	Kerjasama
Februari 2022	81	82	76	83
Maret 2022	77	81	78	80
April 2022	80	82	78	81
Mei 2022	80	81	78	83
Juni 2022	82	82	77	82
Juli 2022	75	80	76	81
Agustus 2022	79	80	74	83
September 2022	80	83	77	82
Oktober 2022	80	84	78	83
November 2022	75	80	75	82
Desember 2022	80	84	79	84
Januari 2023	82	83	77	83
Februari 2023	70	81	74	80

Sumber: PT Kudu Kreasi Indonesia.

Tabel 1.3. Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Kudu Kreasi Indonesia

Nilai (%)	Kategori
86-100	Sangat Baik
71-85	Baik
41-70	Cukup Baik
0-40	Kurang Baik

Sumber: PT Kudu Kreasi Indonesia.

Berdasarkan tabel 1.2 rata – rata penilaian kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia bulan februari 2022 sampai dengan februari 2023 termasuk dalam kriteria cukup. Tetapi dari hasil tersebut ada beberapa yang naik turun, disebabkan karena kurang disiplin nya karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Dengan demikian, penulis melihat bahwa Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kudu Kreasi Indonesia”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, maka beberapa

permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin karyawan masih sering ditemui di PT Kudu Kreasi Indonesia
2. Kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di PT Kudu Kreasi Indonesia yang masih belum memberikan kenyamanan pada karyawan
4. Gaya kepemimpinan yang baik pada PT Kudu Kreasi Indonesia sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan
5. Masih banyaknya karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia yang tidak masuk tanpa adanya keterangan

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang ada di PT Kudu Kreasi Indonesia, diperoleh gambaran permasalahan yang cukup besar. Penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas agar pemecahan masalah dapat lebih terarah. Sehingga hanya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia?
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia?
3. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia?
4. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kudu Kreasi Indonesia.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kudu Kreasi Indonesia.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kudu Kreasi Indonesia.
4. Untuk Mengetahui secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kudu Kreasi Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Selaras dengan tujuan penelitian tersebut, kegiatan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat mencari solusi bagi persoalan nyata diperusahaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan diharapkan dapat menjadi salah satu masukan untuk bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan menjadi perbandingan dalam melakukan penelitian pada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami laporan ini, maka materi pada proposal ini dilaporkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari buku yang berkaitan dengan laporan proposal serta beberapa yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang tempat dan waktu penelitian , jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan tektik analisis dan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran obyek penelitian, karateristik responden, tanggapan responden, hasil penelitian, dan pembahasan secara lengkap mengupas berbagai fenomena dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis yang diharapkan dapat menjadi masukan untuk PT Kudu Kreasi Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.