

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Bahkan sebuah perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang baik. SDM yang berkualitas akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, dan akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dapat memberikan keunggulan bagi sebuah organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang tak ternilai. Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan penting, misalnya sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produk yang unggul, sumber daya manusia yang dapat membuat inovasi yang kompetitif, sumber daya manusia yang dapat merancang dan mendesain produk dengan baik, serta sumber daya manusia yang dapat mengelola keuangan perusahaan secara efektif dan efisien.

Keunggulan perusahaan dapat terlihat melalui pencapaian kinerja perusahaan tersebut. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik, berarti memiliki tingkat keunggulan yang baik pula karena berarti mampu bersaing di tengah industri yang sangat ketat. Kinerja perusahaan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik, tanpa adanya dukungan kinerja dari karyawannya yang menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber

daya yang dimiliki (Helfert dalam Gaol, 2014:589). Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi dalam Gaol, 2014:590). Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sudah banyak pula para peneliti yang melakukan penelitian mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, serta disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah sikap dan tindakan yang ditunjukkan dan dilakukan oleh pimpinan dalam mengarahkan, menggerakkan, memengaruhi, dan mengawasi bawahannya untuk melakukan usaha secara bersama-sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Nugrahaningsih dan Julaela, 2017:65).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk

berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2017:335).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian ini adalah “PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERGUDANGAN SAFELOCK PT. ECCO INDONESIA DI SIDOARJO.”

Pemilihan objek penelitian pada pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo dikarenakan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi (manufaktur) sepatu premium dengan skala bisnis multinasional, menjadikan kinerja karyawan dibagian logistik memiliki peran yang sangat besar yang akan mempengaruhi ketepatan pengiriman baik dari sisi ketepatan secara kuantitas maupun ketepatan waktu. Di mana PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo melayani produksi sepatu untuk diekspor sampai ke Saudi Arabia, Denmark, China, Rusia, dan USA, termasuk juga di negara-negara eropa lainnya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo?

- 2) Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo?
- 3) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo?
- 4) Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo.
- 2) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo.
- 3) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo.
- 4) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1) Aspek akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai konsep yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, khususnya menjadi pengembangan

dan studi kasus dari ilmu tentang manajemen sumber daya manusia maupun ilmu manajemen kinerja dan bidang ilmu lainnya yang terkait.

2) Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan teori termasuk referensi hasil penelitian bagi para peneliti selanjutnya yang bermaksud melakukan penelitian pada bidang yang sama.

3) Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang membangun bagi pihak pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo guna terus meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaannya sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat.