

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan menciptakan berbagai cara yang telah disusun dalam suatu program guna meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja suatu perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset atau harta yang paling berharga dan penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia. Dimana manusia berperan sebagai perencana dan pelaksana, sekaligus sebagai pengendali dalam terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas dalam suatu perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah dan keinginan bekerja lebih baik, yang pada akhirnya memberi kontribusi positif pada perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

instansi, pegawai dan masyarakat. Instansi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan instansi bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan keunggulan bersaing.

Setiap karyawan perlu menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin, yaitu menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, hukuman dan menciptakan lingkungan kondusif. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan baik tertulis maupun tidak dan jika melanggar akan dikenai sanksi atas pelanggarannya. Kedisiplinan dalam perusahaan akan meningkat jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang ada di dalam perusahaan. Setiap karyawan juga telah mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Rekayasa yang dilakukan guna meningkatkan produktivitas tersebut sebenarnya ditujukan untuk menyentuh sisi psikologis pekerja agar pekerja termotivasi bekerja lebih produktif lagi. Bila disiplin kerja tinggi, maka pekerja akan punya sikap yang baik terhadap pekerjaan dan pimpinannya. Sedangkan pimpinan merupakan mencerminkan kedudukan seseorang atau sekelompok orang pada hierarki tertentu dalam suatu birokrasi formal maupun informal. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju

pencapaian sasaran. Didalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting, tanpa kepemimpinan suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur. Fungsi utama kepemimpinan yaitu: Berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah dan memelihara kelompok atau sosial.

Menurut Dewi (2015) menyatakan Gaya Kepemimpinan yang baik adalah orang yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara berkesinambungan dan saling keterkaitan pemimpin memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi yang dipimpinnya. Beranjak dari pengertian diatas maka, gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat dibutuhkan dimana laju perkembangan dan kemajuan perusahaan dapat diukur atau dilihat dari seorang pimpinan, untuk itu seorang pemimpin harus rendah hati, murah senyum, mudah diajak komunikasi dan bertindak sesuai dengan prosedur ataupun peraturan yang berlaku.

Berdasarkan indikator pemimpin adalah pengarahan tentang pekerjaan, memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide/gagasan dan kontrol terhadap pekerja serta sikap pimpinan dalam mengenal bawahan akan menjadi alat ukur kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya. Kepemimpinan seorang atas dapat mempengaruhi orang lain. Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, hendaknya memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh karyawan yang menjadi bawahannya.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara itu menurut Nitiseminoto Malik (2016:165) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti Sudaryo (2018:47) definisi Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan. Sedangkan secara non fisik lingkungan kerja tersebut berupa rekan-rekan kerja yang menyenangkan, komunikasi antara sesama karyawan, serta komunikasi antara pemimpin dengan karyawan yang lancar sehingga tercipta kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam upaya untuk lebih meningkatkan hubungan kerja dan silahurrahim antar sesama karyawan dan pimpinan.

PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia tenaga kerja *Outsourcing* yang efektif dan efisien dengan mempermudah penyediaan tenaga kerja yang profesional, berpengalaman, memiliki etos kerja yang *excellent* dan juga berdedikasi kepada perusahaan. Perusahaan dituntut untuk menjadi semakin produktif dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, diperlukan perhatian dalam setiap aspek fundamental untuk upaya pengembangan usaha salah satunya tenaga kerja yang berkualitas.

Program pembinaan rutin adalah pembinaan karyawan yang dilakukan secara rutin bersifat sidak (inspeksi mendadak) maupun terjadwal oleh tim pembina bekerjasama dengan pengawas lapangan untuk terjun langsung ke lokasi kerja dalam mengevaluasi kedisiplinan dan kualitas kinerja karyawan di lokasi kerja. Pelatihan keahlian yang dilakukan secara bulanan yang dilakukan pembina dari perusahaan dan pengawas lapangan.

Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila seluruh karyawan yang ada dalam kantor PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pelatihan kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting

untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian adalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya?
4. Apakah Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya?
5. Di antara variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojoya Perkasa Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Citra Indojaya Perkasa Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti Kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang akan dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan.