

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangatlah vital pada era industri 4.0 dan globalisasi seperti sekarang ini pada setiap organisasi. Sebuah organisasi dapat bertahan atau bahkan berkembang dengan baik sangat bergantung dari sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Karena manusia mempunyai kemampuan untuk berinovasi dan berkarya, maka manusia sebagai sumber daya memiliki peranan vital dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Semakin baik kualitas dari sumber daya manusia yang terdapat dalam sebuah organisasi, semakin baik pula sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi komponen utama untuk menggerakkan roda organisasi dalam menjalankan setiap kegiatan dan aktivitas organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan bagian penting dalam operasional organisasi atau perusahaan karena mereka sebagai tenaga, inisiator, kreativitas dan setiap usaha yang terus menerus adalah kunci sukses sebuah perubahan (Handoko, 2015). Manusia juga dikatakan menjadi salah satu unsur pengendali yang cukup kompleks dengan segala kebutuhannya dalam organisasi sehingga dibutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dalam menanganinya. Manusia menjadi kunci pokok sebuah organisasi, apakah sebuah organisasi akan berhasil menjalankan aktifitas dan kegiatannya atau tidak. Sebuah organisasi yang memiliki sumber daya yang berkualitas akan membawa sebuah kemajuan untuk organisasi itu sendiri tentunya didukung oleh faktor penunjang lainnya. Tujuan dan target dari sebuah organisasi tidak akan terwujud jika tidak adanya sumber daya manusia yang baik. Kerjasama tim, ketertiban, kedisiplinan, kejujuran,

semangat menghadapi tantangan adalah semua hal yang ada dalam sumber daya manusia.

Setiap manajer dalam sebuah organisasi atau perusahaan sudah pasti memiliki langkah dan cara untuk menjadikan aktivitas dan hasil kerja dari karyawannya dalam keadaan baik dan sesuai dengan tujuan dari organisasi. Manajer memiliki peranan untuk mengelola dan menjalankan organisasi serta melakukan pengawasan agar karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan apa yang dibebankan. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh manajemen adalah bagaimana melakukan pengaturan dan pengelolaan sumber daya manusia yakni karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kesuksesan sebuah organisasi bisa dilihat salah satunya dari pencapaian kerja karyawannya dalam arti lain kinerjanya. Oleh karenanya organisasi pasti memiliki sebuah tuntuan yang diberikan dan dibebankan kepada karyawannya agar selalu optimal dalam bekerja. Kinerja karyawan sudah pasti memberikan pengaruh terhadap kesuksesan organisasi secara umum.

Kinerja karyawan ialah sebuah fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2015). Robbins (2015) menjelaskan kinerja karyawan tidak bisa lepas dari penetapan tujuan kinerja karena tujuan kinerja merupakan penyusunan sasaran yang mempunyai fungsi untuk mengelola proses kerja dalam kurun periode tertentu, kemudian melakukan evaluasi pada akhir periode tersebut. Hasil kerja karyawan, efisiensi kerja, ketepatan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dapat menentukan bagaimana kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang mampu dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah dibebankan kepadanya

(Manungkunegara, 2016). Sebuah kinerja yang baik, bisa juga disebut sebagai kinerja yang optimal. Hal tersebut maksudnya ialah performa kerja yang sudah sesuai dengan parameter kerja organisasi untuk membantu dalam mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi yang tertuang di dalam visi dan misi organisasi. Selain untuk mempertahankan eksistensi organisasi ditengah persaingan yang semakin hari semakin ketat, kinerja karyawan juga bisa berdampak terhadap kemajuan sebuah organisasi. Semakin baik kinerja karyawan, semakin baik pula perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi. Menurut beberapa ahli, kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa hal, diantara lingkungan kerja (Pratama dan Wismare'in, 2018; Rorong, 2016), disiplin kerja (Septiasari, 2017; Jeffri dan Soleman, 2017) dan juga kepemimpinan (Rego, Saputra dan Yasa, 2006; Basit, Sebastian dan Hasan, 2017). Dari sekian banyak elemen yang mempengaruhi performa kerja pekerja dalam suatu organisasi, terdapat aspek yang bisa dikendalikan dan diupayakan agar baik, diantaranya adalah seperti yang sudah disebutkan tersebut diatas.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang bisa dikendalikan untuk memberikan dampak terhadap kinerja yang baik. Lingkungan kerja itu sendiri adalah semua bahan dan alat perkakas, lingkungan fisik disekitar karyawan, metode dan pengaturan kerja baik secara individu atau pun secara kelompok (Sedarmayanti, 2017). Apabila seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaanya dengan sehat, aman, nyaman dan optimal, maka lingkungan kerja disebut sebagai lingkungan kerja yang baik. Dan sebaliknya, apabila seorang karyawan terganggu dan tidak bisa secara optimal dalam melaksanakan pekerjaannya, maka lingkungan kerja disebut kurang baik. Selain itu lingkungan kerja yang tidak baik secara nyata akan berdampak dalam pekerjaan karyawan seperti lebih membutuhkan waktu dan tenaga

dalam penyelesaian sebuah pekerjaan sehingga tidak mendukung tercapainya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2017). Dampak dari kecocokan lingkungan tempat kerja bisa dicermati dan dirasakan pada kurun waktu yang cukup lama dikarenakan lingkungan kerja merupakan bentuk kehidupan sosial, psikologi dan fisik perusahaan yang berdampak terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan tidak bisa dipisahkan dari manusia, karena bagaimana kehidupan manusia berlangsung sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Setiap karyawan akan berinteraksi dan bersentuhan secara langsung dengan lingkungan pekerjaannya selama mereka berada dalam lingkungan tersebut. Beberapa parameter yang menandakan sebuah lingkungan kerja sudah baik atau tidak antara lain seperti tata ruang yang baik, warna yang indah, kebersihan yang terjaga, peredaran dan pergantian udara yang baik, pencahayaan yang sesuai dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu sehingga membuat karyawan merasa betah bekerja dan berada di lingkungan tersebut (Nitisemono, 2016). Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal pokok yang diinginkan oleh pekerja dan secara tidak langsung menjadi sebuah indikator yang penting dalam operasional perusahaan dalam produktivitas, efisiensi, keselamatan, keamanan dan kesejahteraan kerja dan juga kepuasan kerja. Karena rasa nyaman adalah sebuah keadaan dimana telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia sebagai individu, sehingga memunculkan perasaan sejahtera. Maka hal tersebut dan hal – hal yang bisa mempengaruhinya harus diperhatikan oleh perusahaan. Disisi lain, kenyamanan merupakan segala bentuk penggunaan ruang harmoni baik dari warna, bentuk, aroma, suara, cahaya dan lainnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan sebuah lingkungan antara lain iklim dan cuaca, suara, cahaya, sirkulasi udara, aroma atau bau – bauan, bentuk, keindahan,

kebersihan dan juga keamanan (Nitisemono, 2016). Pada fitrahnya, manusia menyukai dengan keindahan. Karena keindahan dapat memicu perasaan bahagia dan nyaman. Berkaitan dengan keindahan lingkungan kerja, dapat diatur sedemikian rupa dengan pengaturan warna, bentuk dan pencahayaan. Warna dan pencahayaan sendiri dapat mengubah kesan dan rasa lebih menarik, menutupi ketidaksempurnaan sehingga bisa menciptakan suasana yang baik. Selain untuk memberikan kenyamanan secara pribadi kepada karyawan, lingkungan kerja juga harus bisa sebagai katalisator pembangkit semangat pekerja untuk bekerja dengan baik dan secara optimal dengan kata lain dapat memicu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga tidak kalah penting perannya dalam menentukan kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi disiplin kerja perlu ditanamkan kepada seluruh karyawan agar menjadi budaya dalam lingkungan organisasi. Ketika disiplin sudah menjadi sebuah budaya yang dilakukan oleh karyawan, sudah pasti kinerja karyawan juga akan terpacu untuk meningkat sejalan dengan kedisiplinan karyawan. Kesadaran untuk mematuhi segala aturan yang berlaku sangat diperlukan. Hal tersebut bisa dilakukan dengan memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada karyawan terkait dengan segala bentuk peraturan yang berlaku. Tujuannya jelas, supaya tercipta ketertiban di dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki kewajiban untuk membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami sehingga tidak memunculkan persepsi yang berbeda dan berlaku untuk seluruh karyawan tanpa terkecuali (Hasibuan, 2016). Manungkunegara (2016) juga mengatakan bahwa, kedisiplinan merupakan sifat sadar manusia untuk tunduk dan patuh terhadap peraturan tertentu dalam organisasi maupun masyarakat. Kedisiplinan tidak bisa dilepaskan dengan kinerja karyawan. Karena kedisiplinan adalah modal dasar dan bentuk latihan pekerja untuk

menjalankan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan karyawan akan searah dan sejalan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah perusahaan, maka semakin tinggi juga prestasi dan produktivitas karyawan.

Selain dua hal yang sudah disebutkan, kepemimpinan juga mempunyai peranan penting yang tidak bisa diremehkan dalam menjalankan sebuah organisasi. Pemimpin diperlukan untuk mendorong dan mengarahkan anggota – anggotanya dalam operasional organisasi demi tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri. Gaya kepemimpinan mempengaruhi bagaimana karyawan yang dipimpinnya dalam menjalankan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembankan kepadanya. Dalam mengendalikan setiap anggotanya, seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan merupakan sebuah *interpersonal influence* yang dijalankan untuk tujuan dan situasi tertentu yakni kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu kegiatan melalui sebuah komunikasi baik secara individual atau pun kelompok mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2016). Dapat disebut juga, tujuan dari kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk diarahkan dalam mencapai tujuan dan misi sebuah organisasi. Terdapat tuntutan yang harus dipenuhi pemimpin untuk menciptakan hubungan personal dengan orang lain. Setiap pemimpin harus siap dan bersedia dengan penuh kesadaran untuk menerima sebuah kegagalan. Selain itu pemimpin juga perlu memiliki kesadaran untuk menciptakan hubungan manusiawi yang baik dan efektif. Sehingga seorang pemimpin tidak boleh memperlakukan orang lain sebagai obyek melainkan sebagai subyek. Selain mempengaruhi dan mengarahkan, tugas utama seorang pemimpin adalah mengambil keputusan. Segala bentuk keputusan harus diambil dengan berbagai pertimbangan yang baik sehingga

menghasilkan keputusan yang tepat bukan karena secara kebetulan atau kondisional. Kedudukan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki bobot yang semakin besar dari setiap keputusan yang diambilnya. Pada dasarnya kepemimpinan adalah inisiatif untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dengan pola tertentu.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis ingin mengadakan sebuah penelitian terkait dampak dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan juga kepemimpinan kepada kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dan menuangkannya dalam bentuk skripsi berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada Organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya**".

1.2. Rumusan Masalah

Dengan mengacu kepada latar belakang tersebut diatas, maka rumusan permasalahan yang diangkat pada penelitian kali ini ialah seperti dibawah ini:

- 1) Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya?
- 2) Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya?

- 3) Diantara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan, manakah variabel yang secara dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan permasalahan tersebut diatas, adapun tujuan dilakukannya penelitian pada kesempatan ini ialah:

- 1) Guna melakukan pengkajian, memahami dan menganalisa dampak lingkungan kerja, disiplin kerja dan juga kepemimpinan secara simultan kepada kinerja karyawan pada Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya.
- 2) Guna melakukan pengkajian, memahami dan menganalisa dampak lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara parsial kepada kinerja karyawan pada Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya.
- 3) Guna melakukan pengkajian, memahami dan menganalisa diantara variabel dampak lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan, variabel manakah yang secara dominan memberikan dampak kepada kinerja karyawan pada Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, terdapat sejumlah manfaat yang akan didapatkan yang nantinya berguna bagi penulis, manajemen obyek penelitian dan juga ilmu pengetahuan dan perguruan tinggi antara lain:

- 1) Bagi penulis, penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi, wawasan, pengetahuan berkaitan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan dalam sebuah organisasi sehingga dapat menerapkannya dalam kegiatan berorganisasi sesuai dengan teori yang didapatkan dari perkuliahan.
- 2) Bagi perguruan tinggi STIE Mahardhika Surabaya, penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumbangan pemikiran dalam perkembangan dan dinamika perguruan tinggi.
- 3) Untuk manajemen organisasi Corps Alumni Hang Tuah Lima Surabaya di Politeknik Pelayaran Surabaya, penelitian ini diharapkan menjadi bentuk masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.
- 4) Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumbangan pemikiran, masukan dan tambahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya dalam hal tata kelola sumber daya manusia yang terdapat hubungannya dengan dan kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dalam berorganisasi.