

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran SDM selaku subjek dan asset dari sebuah perusahaan memegang peranan penting pada kebijakan dan pelaksanaan aktivitas perusahaan. Kesiapan dan pembawaan karyawan dalam menampik berbagai tantangan dalam sebuah organisasi serta memberikan kebutuhan karyawan dikelola oleh Manajemen SDM .Oleh karena tersebut terjadi pengembangan gagasan-gagasan dan strategi yang lebih tepat dalam menanggapi permintaan serta mempererat hubungan antara majikan dengan karyawan melalui antarmuka yang dilakukan oleh manajemen SDM guna memberikan wawasan secara omprehensif yang merujuk pada peningkatan kinerja.

Ketatnya persaingan global pada saat ini merupakan akibat daripada terjadinya perluasan globalisasi . Maka dari itu, SDM selaku pemeran aktif penggerak, perencana, pelaku dan penentu yang mendominasi tujuan dari sebuah organisasi. Melalui tuntutan globalisasi tersebut, karyawan dipaksa untuk memiliki kinerja yang baik dan terus bertambah baik. (Rivai, 2015) berasumsi mengenai kinerja adalah penampilan dari perilaku yang nyata yang dihasilkan pada diri setiap orang sesuai dengan posisinya dan hasil yang terukur adalah prestasi kerja.

Dalam kiat memperoleh tenaga SDM dengan kinerja yang tinggi setiap perusahaan memiliki aturan mengenai manajemen SDM yang baik dan unggul, Keserasian karyawan dengan posisi yang telah diberikan dapat memberikan

perpaduan berupa keefektifan dan efisiensi yang diimbangi oleh kerjasama sehingga diperoleh produktivitas (Sunyoto, 2015). Komplektisitas dalam penanganan asset penting perusahaan berupa SDM diperlukan perhatian khusus karena menyangkut tercapainya visi dan misi perusahaan. Potensi yang terdapat pada diri karyawan berperan sebagai sumber dari aktivitas keseluruhan departemen pada sebuah organisasi. Pengoptimalan pada setiap potensi dasar yang dimiliki oleh SDM akan memberikan hasil yang optimal pula. Oleh sebab itu, kewajiban perusahaan adalah pemenuhan kebutuhan SDM secara optimal .

Kasmir dalam Harpis dan Bahri (2020:16), menyatakan pencapaian kerja yang telah diselesaikan terhadap misi dan rasa keharusan yang diperoleh selama satu periode disebut dengan kinerja. Sedangkan Mangkunegara dalam Harpis dan Bahri (2020:16), mendefinisikan kinerja adalah pencapaian dari karyawan dalam mengemban pemberian misi dan keharusan yang terukur secara kualitas dan kuantitas. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta terampil dalam bekerja maka diperlukan sistem perekrutan yang berfungsi sebagai pembentuk SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Diperlukan upaya pelatihan kerja, keadilan dalam pemberian kompensasi yang baik, dan kedisiplinan guna menciptakan perbaikan iklim perusahaan. Beragam upaya tersebut dilakukan untuk mendapatkan kepuasan kerja pada karyawan yang diharapkan berakibat pada produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama adalah disiplin kerja, karena kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja dari para karyawannya. Menurut Nitisemito dalam

(Isvandiari, 2017), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah Kesigapan dari karyawan untuk mentaati segala aturan dan tata tertib yang ada pada perusahaan. Diantara beberapa factor penyebab kinerja, penelitian ini membahas satu factor yang dianggap penting oleh peneliti yaitu terciptanya disiplin kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut.

Melalui konsep SDM sebagai penentu dari arah dan tujuan perusahaan maka diperlukan manajemen SDM yang berperan selaku mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan secara optimal. Dalam suatu perusahaan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif, dikarenakan kedisiplinan menciptakan keberhasilan yang optimal. Oleh karena itu, karyawan ialah sumber daya manusia atau aset yang sangatlah penting bagi suatu perusahaan karena berfungsi produktif serta merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor kedua selain disiplin kerja adalah fasilitas kerja. Barry dalam Harpis dan (Bahri, 2020), memberikan pernyataan mengenai fasilitas kerja merupakan beberapa alat pendukung selaku pemegang kendali jalannya nada perusahaan. Sedangkan (Ranupandojo & Husnan, 2020) peningkatan produktivitas karyawan berbentuk pelayanan dari perusahaan merupakan fasilitas kerja. Kelengkapan dan keselarasan dari persediaan sarana dan prasarana oleh perusahaan dapat menciptakan keharmonisan kinerja dengan kompensasi yang diberikan perusahaan

Faktor terakhir selain disiplin kerja dan fasilitas kerja adalah gaya kepemimpinan. (Tampubolon, 2018) mengenai gaya kepemimpinan adalah kombinasi yang terjadi antara keterampilan, sifat, sikap seorang pimpinan dan

ditampilkan melalui perilaku serta strategi yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahannya dalam bekerja. Kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang sangat dibutuhkan pada sebuah kelompok merupakan konsep manajemen dari kepemimpinan. Dikarenakan memiliki kedudukan strategis, pemimpin adalah penggerak dan sebuah titik sentral dari aktivitas kegiatan organisasi oleh karena itu dinamika dari sebuah perusahaan bergantung pada pemimpinnya. Tidak hanya itu, adanya pemimpin juga mutlak dibutuhkan pada setiap aspek kehidupan perusahaan yang mana diilustrasikan terjalinnya kerjasama antar dua orang atau lebih berdasarkan satu tujuan.

Penelitian ini dilakukan PT. Auraluxe Indonesia Surabaya yang berada di Kertajaya Indah Timur X, Blok. O, No.70, Surabaya. PT. Auraluxe Indonesia Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor kosmetik dan parfum. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT. Auraluxe Indonesia Surabaya tidak terlepas dari peran serta para karyawannya. Pembahasan yang akan dilakukan peneliti pada fenomena ini adalah mengenai bagaimana PT. Auraluxe Indonesia Surabaya dalam memelihara dan mengelola disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan dalam perusahaan.

Salah satu supervisor PT. Auraluxe Indonesia Surabaya menyampaikan bahwa kinerja karyawan yang mulai menurun berdasarkan tingkat kehadiran, dan ketidakfokusan dalam bekerja yang termasuk dalam variabel kedisiplinan. Berdasarkan dari tabel yang sudah tersaji:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Auraluxe Indonesia Surabaya

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Total
Juni	82	12	18	5	35
Juli	82	27	19	9	55
Agustus	82	34	13	13	60

Sumber: PT. Auraluxe Indonesia Surabaya, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dipahami bahwa PT. Auraluxe Indonesia Surabaya dalam tiga bulan terakhir menunjukkan penurunan yang signifikan. Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari bulan Juni terdapat karyawan yang sakit berjumlah 12 orang, *staff* yang izin berjumlah 18 orang dan *staff* yang tidak ada keterangan tidak masuk kerja sebanyak 5 orang dengan total dalam bulan Juli sebanyak 35 orang. Pada bulan Desember terdapat karyawan yang sakit sebanyak 27 orang, karyawan yang izin sebanyak 19 orang dan karyawan yang tidak ada keterangan tidak masuk kerja sebanyak 9 orang dengan total dalam bulan Desember sebanyak 55 orang. Pada bulan Agustus terdapat karyawan yang sakit sebanyak 34 orang, karyawan yang izin sebanyak 13 orang dan karyawan yang tidak ada keterangan tidak masuk kerja sebanyak 13 orang dengan total dalam bulan Januari sebanyak 60 orang. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kondisi semangat kerja karyawan masih kurang optimal, sehingga menyebabkan penurunan kinerja.

Selain kecakapan perusahaan dalam menyediakan fasilitas kerja yang sangat baik terdapat beberapa koreksi dari peneliti, yakni kurangnya kesigapan apabila terjadi kecelakaan kerja karena letak klinik atau rumah sakit yang cukup jauh dan tidak adanya ruang untuk fasilitas kesehatan meskipun terdapat kotak P3K.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya, Keefektifan penerapan gaya kepemimpinan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya sudah diusahakan untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis untuk mencapai produktivitas kerja karyawan melalui perilaku, strategi, dan fasilitas yang diberikan. Berlandaskan hal tersebut Kepala bagian di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya berupaya untuk memberikan motivasi dan menanamkan *mindset* juara pada setiap karyawan. Pemberian motivasi dilakukan pada saat *briefing* dilakukan yang mana terjadi dua kali dalam sehari melalui pembagian sistem dua *shift* yakni pagi dan siang. Kesulitan yang dialami oleh seorang pimpinan dalam mengarahkan dan merubah pola pikir setiap karyawan adalah tantangan yang sering terjadi berupa penolakan atau sanggahan terhadap setiap pernyataan yang diberikan, karena tidak setiap karyawan memiliki karakter yang mudah dibentuk. Maka dari itu, diperlukan gaya kepemimpinan yang strategis untuk menyesuaikan terhadap harmonica lingkungan kerja sehingga pernyataan-pernyataan yang diberikan berupa motivasi dapat tersampaikan dan dijalankan dengan optimal oleh karyawan sehingga berjalan lurus dengan cita-cita perusahaan.

Melalui beberapa fenomena masalah yang terjadi dan ditemui oleh peneliti di lapangan. Untuk itu peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Melalui penjabaran permasalahan yang telah dilakukan oleh peneliti, terangkum beberapa rumusan masalah dalam pembahasan penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y) ?
2. Apakah disiplin kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y) ?
3. Manakah diantara disiplin kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah terdapat penetapan dan penyajian rumusan masalah sebelumnya selanjutnya tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y).
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y).
3. Untuk menganalisis dan mengetahui diantara disiplin kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3), manakah variabel yang paling dominan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y).

1.4 Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian dilakukan guna untuk mengetahui manfaat yang mencakup beberapa aspek yakni:

1.4.1 Manfaat teoritis

Terdapat manfaat yang diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini yaitu:

- a. Sumbangi persepsi dari berbagai pihak yang telah dikelola terhadap beberapa variabel terkait yakni disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Sumbangi ilmiah dalam ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- c. Sumbangi referensi selaku sandaran bagi penelitian lanjutan terutama tentang manajemen sumber daya manusia dan perilaku karyawan di perusahaan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis.

Memperluas ilmu pengetahuan dan meningkatkan kreatifitas dan implementasi melalui pembuatan skripsi.

- b. Bagi perusahaan.

Selaku senderan referensi terhadap perancangan sumber daya manusia di perusahaan serta menentukan metode dan media pemberdayaan karyawan yang

tepat untuk mengembangkan kemampuan kerja, kinerja, semangat kerja dan prestasi kerja mereka.