

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan adalah organisasi dengan banyak tujuan. Upaya pemerintah untuk mewujudkan mimpi tersebut membutuhkan pengelolaan unsur-unsur manufaktur seperti sumber daya manusia, modal, bahan baku, peralatan, dan perkembangan zaman. Lembaga ingin mengetahui hubungan antara faktor-faktor produksi ini. Perusahaan perlu menyadari hubungan antara faktor-faktor produksi ini. Dalam melakukannya, perusahaan perlu mengelolanya dengan cara terbaik, terutama dari perspektif karyawan, cara yang baik untuk dapat bekerja lebih optimal dan efektif.

Pentingnya sumber daya manusia ingin diakui dengan menggunakan rentang kendali semua instansi. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam suatu organisasi karena memiliki keahlian, bakat, dan kreativitas yang diharapkan perusahaan untuk mencapai impiannya. Meskipun dalam generasi modern generasi maju, peningkatan statistik, pasokan modal dan material yang baik, akan sulit bagi perusahaan jika tidak melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Terlepas dari seberapa sesuai keinginan dan rencana perusahaan, Langkah sia-sia ketika sumber daya manusia tidak dianggap atau bisa diabaikan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai persaingan antar perusahaan di era globalisasi terus dituntut untuk meningkat dan mengembangkan diri secara proaktif. SDM pada akhirnya perlu mencari tahu tentang manusia, khususnya orang-orang yang mau meneliti, dan bekerja keras dengan semangat untuk memperluas kemungkinan manusia. Oleh karena itu, orang-orang yang dibutuhkan saat ini adalah mereka yang dapat melacak waktu

dengan cepat, adaptif, dan cepat tanggap terhadap perubahan teknologi. Manajemen SDM yang bijaksana berarti perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, perlindungan, dan pemisahan karyawan, jika ingin mendapatkan keinginan organisasi.

Karena banyaknya persaingan perusahaan di era globalisasi ini, salah satu perusahaan yang sedang berkembang dan maju adalah industri penyimpanan arsip. Tempat kerja saat ini dimanjakan dengan kehadiran PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk., yang bergerak di bidang pengarsipan. Bahkan, kawasan tersebut bisa jadi sangat strategis di dalam kawasan bypass Krian. Pengangkut di penyimpanan Arsip sebagai industri yang menjual produk, dan jasa, yang telah diberikan biaya pengiriman untuk memenuhi keinginan tempat kerja dan industri.

Faktor lain yang mendorong kemajuan usaha penyimpanan arsip di Indonesia adalah adanya penyesuaian dan banyaknya informasi penting yang perlu disimpan. Dengan petualangan bisnis yang telah dibangun selama bertahun-tahun, bahkan telah mencapai beberapa lokasi internasional masing-masing nasional dan di seluruh dunia yang menunjukkan reputasi, masing-masing sebagai organisasi yang dinamis, dan dapat diandalkan dan aman.

Budaya kerja merupakan sesuatu yang sangat mempengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan, karena adanya pola pikir perilaku dan gerakan sesuai dengan pedoman instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Pada personel PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk., budaya kerja menjadi hal yang semakin kurang diperhatikan. Contohnya : Karyawan Terlambat masuk kerja, karyawan yang bekerja lembur, tidak lagi tepat waktu, terlalu banyak bicara atau tidak ingin melayani pelanggan. Sesuai dengan standar

perusahaan PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk, jika ada klien, karyawan dituntut tanggap dalam melayani. misalnya: Tidak ada dokumen yang hilang, sementara diinginkan, cepat temukan. Disiplin kerja juga memiliki dampak yang besar terhadap kinerja seorang karyawan secara keseluruhan. subjek pekerjaan baik tertulis maupun tidak tertulis, karena merupakan cara berpikir dan berperilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau pemberi kerja. Pada karyawan PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk., kedisiplinan terkadang menjadi aspek yang tidak diperhatikan, misalnya karyawan yang lewat batas waktu untuk bekerja atau tidak mematuhi jam operasional yang telah ditentukan, personel yang banyak bicara atau kurang. pola pikir dalam melayani pelanggan, sejalan dengan persyaratan perusahaan begitu mereka memasuki wilayah tersebut. PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk., memiliki mind-set standar dalam melayani pembeli, khususnya: Jika ada konsumen, karyawan diminta untuk menjawab dan memberikan informasi yang diinginkan. sedangkan gaya kepemimpinan juga merupakan sesuatu yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, karena kepemimpinan adalah cara mengarahkan, dan mempengaruhi aktivitas dari kumpulan individu yang saling berhubungan tanggung jawab mereka. Bagi perusahaan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan, karena jika pemimpin terlalu ketat dengan kebijakan, karyawan bahkan dapat merasa terpaksa, sebaliknya jika kepala ramah dan terbuka dengan karyawan, pekerja bahkan dapat rasa lebih nyaman.

Maka dalam hal ini, peneliti ingin menggunakan studi kasus untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pekerja secara keseluruhan. di PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk., Surabaya dengan identitasnya

**“PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN pada PT. MULTIFILING MITRA INDONESIA TBK.”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan sebagian mempengaruhi kinerja pekerja?
2. Apakah budaya kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara simultan?
3. Tradisi budaya kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan apa yang umumnya mempengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui apakah budaya kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh parsial terhadap rata-rata kinerja keseluruhan karyawan.
2. Mengetahui apakah budaya kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Temukan budaya kerja, disiplin, dan gaya kepemimpinan yang memiliki dampak terbesar pada kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, akan mendapatkan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang tumbuhnya budaya kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan standar kinerja pegawai.
- b. Hal ini menjadi landasan dan acuan untuk mengkaji lebih lanjut budaya kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi  
Sedikit masukan untuk PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk dalam penelitian tentang budaya kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Pekerja  
Untuk sedikit masukan bagi karyawan PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk., dalam studi tentang budaya kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja.
- c. Bagi Penulis  
Menambah wawasan dan pengalaman langsung seputar budaya kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.