

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi pada saat ini sangat menuntut adanya kompetisi dan persaingan dalam dunia usaha. Untuk dapat memenangkan persaingan tersebut perusahaan harus dapat mengoptimalkan setiap faktor produksi yang dimilikinya. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada faktor sumber daya manusia.

Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Pengelolaan sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif.

Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan

dalam mencapai tujuannya. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan juga menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Untuk mencapai tujuan, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, semangat dan keinginan bekerja lebih baik, yang akhirnya memberi kontribusi positif pada perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk

mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan. Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada karyawan guna melakukan pekerjaan.

Menurut Thoha (2013:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan ini cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan dan motivasi kerja suatu perusahaan.

Hal ini terlihat dari cara pimpinan melaksanakan pekerjaannya seperti memberi perintah, menyampaikan tugas, berkomunikasi dengan karyawan dan menilai hasil kerja karyawannya. Kesesuaian hubungan antara apa yang diinginkan karyawan terhadap atasannya dengan apa yang diperolehnya secara nyata akan mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan

dan kesanggupan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Hasibuan (2011:141) mendefinisikan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri karyawan diharapkan para karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi kebutuhan tersebut. Kinerja karyawan disini tidak akan dapat berjalan meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal yang diimbangi oleh lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses operasional disekitar tempat bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan kerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Dalam hal ini lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen.

Lingkungan kerja juga berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja dan motivasi kerja karyawan serta menuntut karyawan menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang lebih lama dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Faktor terakhir yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong karyawan untuk memenuhi berbagai ketentuan standar yang harus dipenuhi oleh karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan, maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

Adapun bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam

melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

Disiplin adalah suatu hal mutlak yang harus ditanamkan pada setiap diri karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah sampai atas. Disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan dimaksudkan agar semua karyawan yang ada di dalamnya bersedia dan sukarela mentaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi disiplin yang dimaksud disini adalah ketaatan karyawan terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama dalam bentuk kegiatan maupun perbuatan dalam pekerjaan.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan agar karyawan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Lentera Raya Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Lentera Raya Gresik?
2. Apakah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Lentera Raya Gresik?
3. Diantara variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik.
2. Pengaruh secara parsial kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplina terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik.
3. Pengaruh variabel yang paling dominan diantara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan beberapa manfaat, yaitu:

1. Manfaat Akademis

- a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Untuk Ilmu Pengetahuan Umum

Dari hasil penelitian ini bermanfaat dan diharapkan dijadikan studi banding antara teori, aplikasi dan sebagai penunjang dalam penerapan ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan. Hingga ilmu pengetahuan di bidang tersebut lebih berkembang dan lebih lengkap dari sebelumnya. Kemudian juga bisa dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pengembangan SDM yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan pada PT. Wahana Lentera Raya.
- b. Membantu dalam membuat keputusan di masa yang akan datang.
- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya khususnya yang berkenaan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.