

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Noto Atmodjo (2003) mengemukakan manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Seperti telah diketahui bahwa perusahaan sebagai bentuk organisasi dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya yang menggerakkannya. Sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan adalah orang-orang sebagai pengikut atau aktor dalam perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga baik buruknya kinerja mereka merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana para karyawan mampu menyelesaikan wewenang dan tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya dalam tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja adalah suatu capaian dari tindakan dan kebijakan dalam berbagai usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006). Dengan demikian, kinerja karyawan PT. Mulya Husada Jaya Cabang

Solo belum optimal, kurangnya disiplin kerja di dalam perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan karyawan juga tidak merasakan adanya tanggung jawab.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan kinerja atau keberhasilan organisasi. Menurut Siagian peranan para pemimpin dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Perilaku kepemimpinan memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu hubungan dengan bawahan dan hasil yang dicapai. Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan (Siagian, 2009). Kepemimpinan yang dilakukan oleh Pimpinan PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo sudah baik, tetapi hanya kadang pimpinan tidak selalu berada di kantor sehingga kurangnya perhatian kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Selain faktor kepemimpinan, disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Sutrisno, disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku

dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Untuk itu, perusahaan harus mampu menjaga kedisiplinan para karyawannya agar tidak menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya(Sutrisno, 2009). Selain itu disiplin kerja yang belum optimal dari sebagian karyawan disebabkan karena adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, dan masih ada karyawan yang tidak absensi fingerscan.

Lalu menurut Nitisemito(2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Mardiana(2001) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaanya dengan maksimal.Lingkungan Kerja di PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo belum optimal, pada saat ini masih adanya fasilitas yang kurang memadai. Kurangnya fasilitas akan berpengaruh sistem kerja yang tidak efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang kurang baik di dalam perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dengan tepat waktu.

Dari telaah penelitian terdahulu dengan tema yang dikembangkan dalam penelitian ini diperoleh kesenjangan atau gap atas temuan penelitian

para peneliti terdahulu berkaitan dengan arah permasalahan penelitian antara lain dilakukan oleh:

1. Kholek Mohtamaji (2015), dalam hasil penelitiannya menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Dina Rahmayanti & Idham Afandi(2014), diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dina Rahmayanti & Idham Afandi (2014), dalam hasil penelitiannya menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Yanti Komala Sari (2014), diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Sarwani (2016), dalam hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Trisofia Junita Mamangke, Altje Tumbel, Yantje Uhing (2015), diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo"**.

## **B. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah**

### 1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo?

### 2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

## **C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo.

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo.

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

### b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil 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. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sumber data atau informasi untuk peneliti yang lain dengan permasalahan yang sama serta memberikan dukungan terhadap teori tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulya Husada Jaya Cabang Solo.

## **D. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

### 1. BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### 2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### 3. BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variable-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

### 4. BAB VI : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### 5. BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN