

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1. Latar Belakang

Suatu sistem operasi pada Perusahaan, kemampuan sumber daya manusia pada dasarnya, ini memainkan peran paling penting dalam tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin. Demikian pula dalam menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Karyawan mampu menjadi faktor penggerak dalam segala aktivitas perusahaan. Pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan diperlukannya perhatian lebih terhadap tugas yang dikerjakannya, agar tujuan dari suatu perusahaan tersebut bisa tercapai.

Menjalankan perusahaan kontraktor pada era sekarang ini dituntut untuk terus melakukan pembenahan diberbagai aspek terutama pada bidang SDM. Salah satu perusahaan yang berjalan dibidang kontraktor adalah CV. Jauhan Engineering Indonesia yang beralamat di Jl. Dr Wahidin S.H No. 187 Sumber Desa Kembangan Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik Jawa Timur Indonesia, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor Maintenance di PT. Wilmar Nabati Indonesia. Perusahaan ini mengandalkan peranan aktif dari Seluruh sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pegawai pada bagian supervisor, mandor, tukang dan asisten departemen. Menurut Sedarmayanti (2016: 260), ini berarti bahwa pekerjaan pekerja, proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan, harus membuktikan hasil pekerjaan secara konkret dan terukur.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena bisa mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan pada persaingan global yang semakin ketat. Karyawan pada suatu perusahaan harus memiliki etika kerja yang baik, demi berlangsungnya kesejahteraan pada perusahaan. Etika kerja menurut Erni (2011:103) rumusan penerapan nilai-nilai yang berlaku dilingkungkannya dengan tujuan untuk mengatur tata krama aktifitas para karyawan agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal, sedangkan menurut Mangkunegara (2002:127) bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun hal negatif ini akan mempengaruhi penurunan kinerja, yaitu kurangnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut sehingga kurang mentaati peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan. karena pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang bisa juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh sebagai acuan dalam suatu pencapaian prestasi kerja.

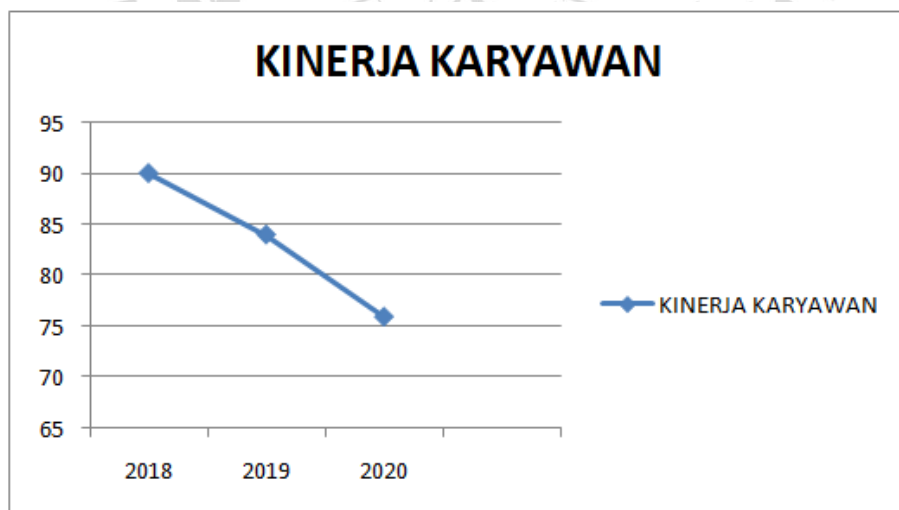
Berikut hasil kinerja karyawan yang di ukur melalui *Key Performance Indikator* pada CV. Jauhan Engineering Indonesia selama periode tahun 2018, 2019, 2020.

Tabel 1.1. Kinerja Karyawan Pada CV. Jauhan Engineering Indonesia

Kinerja	Target	2018			2019			2020		
		Bobot %	Nilai	Skor	Bobot %	Nilai	Skor	Bobot %	Nilai	Skor
1. Kualitas Pekerjaan	100	20	95	19	20	90	18	20	80	16
2. Kuantitas Pekerjaan	100	20	95	19	20	90	18	20	80	16
3. Kehadiran	100	20	90	18	20	85	17	20	75	15
4. Kedisiplinan	100	20	90	18	20	80	16	20	75	15
5. Etika Kerja	100	20	80	16	20	75	15	20	70	14
Jumlah		100		90	100		84	100		76

Sumber: Data Internal CV. Jauhan Engineering Indonesia 2020

Tabel diatas menunjukkan data kinerja karyawan secara keseluruhan pada CV. Jauhan Engineering Indonesia. Dari tahun 2018 skor yang didapatkan untuk kinerja karyawan adalah 90. Memasuki tahun 2019 , kinerja karyawan pada CV. Jauhan Engineering Indonesia mengalami penurunan dengan hanya mampu mencapai 84. Ditahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali yakni 76.



Sumber : Data Diolah Peneliti 2021

Gambar 1.1. Penilaian Kinerja Karyawan

Bedasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pada CV. Jauhan Engineering Indonesia setiap tahunnya mengalami penurunan. Perusahaan CV.

Jauhan Engineering Indonesia menginginkan kinerja pada karyawan setiap tahunnya meningkat, akan tetapi pada kenyataanya yang kita lihat pada gambar diatas bahwa setiap tahunnya mengalami penurunan. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Jauhan Engineering Indonesia menurun.

Berdasarkan data menurunnya kinerja karyawan pada CV. Jauhan Engineering Indonesia diatas seorang pemimpin menjadi hal yang sangat berpengaruh dalam membangun semangat kerja dari karyawan yang ada di perusahaan. Pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan memimpin yang artinya mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi lingkungan atau perilaku orang lain (Ardana, 2012:179).

CV. Jauhan Engineering Indonesia memiliki pemimpin yang kurang berkomunikasi dengan baik dengan karyawan atau bawahannya. Menurut nara sumber Fuad Abdul Salam, salah satu karyawan di CV. Jauhan Engineering Indonesia diketahui bahwa jarangya pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas, pempinan kurang tegas dalam menerapkan aturan serta menindak pegawai yang kurang disiplin, kurangnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena ini adalah kinerja yang baik, adalah dukungan kuat dari sikap kepemimpinan mereka, tanggung jawab pemimpin adalah membimbing bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika seorang pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan benar, maka akan berdampak besar bagi keberhasilan perusahaan, dan berhasil tidaknya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas mampu memanfaatkan sumber daya yang ada di suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan, pemimpin juga mendukung perilaku karyawan supaya bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar memiliki semangat kerja yang bagus.

Martoyo (2007:213), kepemimpinan adalah seluruh aktifitas untuk mempengaruhi orang agar bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Apabila dalam suatu perusahaan tercipta kesenjangan antara pimpinan dan bawahannya, maka akan timbul rasa tidak nyaman yang mana nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan bahkan menurunnya kinerja karyawan. Henarthgoda (2016:98), menyatakan bahwa kepemimpinan dapat menurunkan kinerja pegawai yang disebabkan oleh rendahnya pengembangan kepemimpinan, pemberdayaan, pelatihan, pembinaan, partisipasi serta pendelegasian.

Amirullah (2015:166) Kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat tim bersama dan memberikan motivasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan sebelumnya. Agar tercapainya tujuan diatas dibutuhkannya motivasi terhadap karyawan sebuah perusahaan. Karyawan memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan yang ada Jika karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka kegiatan dalam suatu perusahaan akan berjalan sesuai apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Motivasi kerja, yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Sunyoto, 2012:11). Mangkunegara (2005:201) mengemukakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi yang diungkapkan oleh Ardana (2012:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketanggahan sang manajer.

CV. Jauhan Engineering Indonesia terus berupaya untuk mensejahterakan karyawannya agar dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan motivasi berupa kebutuhan fisiologis, kompensasi, pengembangan karir atau promosi jabatan. Berikut data motivasi berupa kompensasi yang diberikan CV. Jauhan Engineering Indonesia kepada karyawan.

Tabel 1.2. Data Kompensasi CV. Jauhan Engineering Indonesia

Bentuk Kompensasi	Kondisi		Aturan Perusahaan	Realitanya
	Baik	Kurang		
Gaji Pokok		✓	Sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten)	Sudah sesuai
Perlindungan Kesehatan	✓		Mendapatkan kartu BPJS	Sudah sesuai
Tunjangan Hari Raya	✓		Mendapatkan 1x Gaji	Sudah sesuai
Tunjangan Jabatan	✓		Didapatkan setiap bulan	Sudah sesuai
Upah Lembur		✓	Sesuai peraturan	Belum sesuai
<i>Family Gathering</i>		✓	Diadakan dalam beberapa tahun	Belum sesuai

Sumber : CV. Jauhan Engineering Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa CV. Jauhan Engineering Indonesia sudah memberikan beberapa Kompensasi dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku . Gaji pokok yang belum sesuai dalam artian tidak semua karyawan gaji pokoknya sesuai UMK, upah lembur belum terlaksana dengan baik karena belum sesuai dengan peraturan pemerintah. Perusahaan memberikan upah lembur dengan aturan jam mati atau *flat* setiap jamnya. *Family Gathering* di perusahaan ini hanya diadakan jika perusahaan mendapatkan keuntungan saja. Permasalahan ini didukung dari hasil wawancara dengan karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia dimana mereka merasa bahwa upah lembur yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, karena belum adanya aturan yang jelas dalam proses pemberian upah lembur.

Kinerja disebut sebagai prestasi kerja bawahan dan organisasi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh seberapa efektif motivasi yang dilakukan walaupun hal ini bukan salah satunya. Sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak ulet dalam melakukan suatu pekerjaan dan memiliki moral

yang rendah maka hal itu akan mengakibatkan turunnya performa pada perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan tidak hanya diakibatkan oleh seorang pemimpin saja, akan tetapi menurunnya kinerja pada karyawan bisa Dari perspektif disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Hasibuan (2013:23) disiplin merupakan fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan, karena sulit tanpa disiplin yang baik. maksimum. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan, karena hanya dalam suasana disiplin, perusahaan dapat menjalankan rencana kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang mentaati segala norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan secara tertib dan disiplin akan mampu meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Menurut Veithzal (2005:444) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja seperti kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan tinggi, pekerjaan sesuai etika. Kesimpulan indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan bekerja etis sangat diperlukan perusahaan untuk mengetahui sejauh mana Karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Kondisi karyawan saat ini pada CV. Jauhan Engineering Indonesia masih dijumpai adanya karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja dan masih adanya sebagian karyawan ketidakhadiran kerja. Berikut data absensi karyawan pada CV. Jauhan Engineering Indonesia bulan Januari-Desember 2020.

Tabel 1.3. Rekapitulasi Absensi 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang terlambat	Persentase (%)	Ketidak hadiran	Persentase (%)
1	Januari	84	20 orang	23,80%	17 orang	20,23%
2	Februari	84	18 orang	21,42%	15 orang	17,85%
3	Maret	84	17 orang	20,23%	19 orang	22,61%
4	April	84	15 orang	17,85%	20 orang	23,80%
5	Mei	84	12 orang	14,28%	13 orang	15,47%
6	Juni	84	25 orang	29,76%	22 orang	26,19%
7	Juli	84	11 orang	13,10%	13 orang	15,50%
8	Agustus	84	14 orang	16,66%	16 orang	19,04%
9	September	84	10 orang	11,90%	20 orang	23,80%
10	Oktober	84	15 orang	17,85%	25 orang	28,60%
11	November	84	17 orang	20,23%	24 orang	25,26%
12	Desember	84	20 orang	23,80%	27 orang	32,14%

Sumber: Data CV. Jauhan Engineering Indonesia

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata persentase disiplin kerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia masih cukup rendah. Permasalahan yang dialami oleh CV. Jauhan Engineering Indonesia adalah ketidak disiplin dalam hal absensi, yaitu keterlambatan dan ketidak hadiran karyawan mengalami kenaikan yang cukup tinggi. Tingginya tingkat keterlambatan dan ketidak hadiran karyawan membuktikan bahwa karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia memiliki semangat kerja yang rendah. Pelanggaran kedisiplinan tersebut dalam daftar absensi dikarenakan kurangnya ketegasan pimpinan karena dalam perusahaan pemimpin lah yang berperan serta dibutuhkan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Noah dan Steve (2012:165), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Sedarmayanti (2017:109),), lingkungan kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor fisik di

luar orang dan faktor non fisik di dalam perusahaan. Faktor fisik ini meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, bau, getaran mekanis, kelembaban, sirkulasi udara, skema warna, dekorasi tata letak, musik dan keamanan. Faktor non material meliputi hubungan kerja antara atasan, bawahan, dan rekan kerja di perusahaan yang dapat menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat penting terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan, lingkungan yang baik akan berdampak baik juga bagi kinerja karyawan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman secara langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap pekerjaannya. Seperti pada CV. Jauhan Engineering Indonesia pada tabel.

Tabel 1.4. Lingkungan Kerja CV. Jauhan Engineering Indonesia

NO	NAMA	KETERANGAN			
		Fasilitas	Bagus	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Ruangan	Ada	-	-	√
2	Penerangan	Ada	-	√	-
3	Pewarnaan	Ada	-	-	√
4	Tata ruang	Ada	-	-	√
5	Tempat parkir	Ada	-	-	√
6	Fasilitas = Ac	Ada	-	√	-
	Wifi	Ada	-	√	-
	Cctv	Ada	-	√	-
	Komputer	Ada	-	√	-
	Printer	Ada	-	√	-
	Alat kantor	Ada	-	-	√
7	Keamanan	Tida ada	-	-	√
8	Pralatan lapangan	Ada	-	√	-
9	Ventilasi udara	Ada	-	√	-
10	Toilet	Ada	-	√	-
11	Mushola	Tidak ada	-	-	√
12	Kebersihan	Tidak ada	-	-	√
13	Ruang rapat	Tidak ada	-	-	√
14	Kebisingan	Ada	√	-	-

Sumber: HRD CV. Jauhan Engineering Indonesia

Tabel diatas bahwa suhu ruangan kurang sejuk disebabkan oleh pendingin ruangan yang tidak berfungsi maksimal, kebersihan yang kurang terjaga saat istirahat siang yang berakibat pada menurunnya semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan, seperti kebersihan, kebisingan, udara, dan sebagainya. Interaksi secara langsung yang terus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerjanya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai lingkungan yang baik akan lebih efektif dalam melaksanakan tugas. Sedangkan lingkungan yang tidak mendukung justru akan menghambat pekerjaan. Pengaruh lingkungan kerja bisa dirasakan dari lingkungan kerja fisik seperti fasilitas karyawan, juga berasal dari non fisik seperti hubungan kerja sesama karyawan. Latar belakang yang disebutkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Jauhan Engineering Indonesia)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia ?

3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi CV. Jauhan Engineering

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik

2. Bagi peneliti lainnya

Sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan masalah diatas untuk melakukan penelitian dan menguji

variabel-variabel yang dipandang memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

