

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa pandemi covid-19 yang ditandai dengan timbulnya suatu penyakit/virus baru yang mematikan membuat dunia terkena dampak penyebaran virus tersebut. Dampak pandemi covid-19 sangat meresahkan semua pihak, karena terdapat perubahan pola kerja yang harus sesuai dengan protokol kesehatan. Akibat dari adanya virus itu membuat kondisi suatu perusahaan tidak stabil sehingga keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan tersebut juga ikut terkena dampaknya, sebab sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan di tengah masa pandemi covid-19.

Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan dimasa pandemi covid-19 ini atau di masa yang akan datang. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bila sebuah perusahaan ingin maju, maka perusahaan tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Perusahaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan atau bawahan. Menurut (Yuniarsih, 2016) kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada setiap perusahaan. Dalam jurnalnya, (Rahmayanti dan Afandi, 2014) mengatakan bahwa standar kinerja ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa saja yang sudah diberikan perusahaan untuk dikerjakan oleh karyawannya.

Salah satu faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor- faktor mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas organisasi serta iklim organisasi (Mangkunegara, 2015). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, lingkungan kerja, kompensasi, serta adanya manajemen kepemimpinan.

Dari survey awal untuk membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2017) dan diujikan maka dari sekian banyak variabel didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Karya Zirang Utama Jendral Sudirman Semarang.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi dimana pemimpin bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya organisasi (Zulkifli, 2016). Pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Peran pemimpin akan mempengaruhi efektivitas kerja apabila dapat menyampaikan visi dan misi organisasi dengan bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami oleh para bawahannya. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozzyana (2018) dan Benny (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya (2019) dan Saputri (2018) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran pemimpin akan mempengaruhi efektivitas kerja apabila dapat menyampaikan visi dan misi organisasi dengan bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami oleh para bawahannya.

Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah dengan disiplin kerja. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya, karena disiplin kerja yang optimal mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Disiplin kerja yang baik terjadi ketika karyawan menjalankan tata cara dan kebijakan yang berlaku dalam sebuah perusahaan (Syafitri, 2020). Seorang karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar adalah karyawan yang mempunyai tingkat

disiplin kerja yang tinggi (Panuluh, 2019). Menurut hasil penelitian terdahulu dari variabel disiplin kerja penelitian yang dilakukan Panuluh (2019) dan Bambang swasto (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusiana (2018) dan Herlina (2019) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan akan menunjukkan kinerjanya secara maksimal apabila lingkungan kerja ditempat bekerja nyaman dan sesuai yang diharapkan oleh para karyawan. lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan *feedback* yang baik dari karyawan untuk perusahaan seperti memberikan hasil kinerja karyawan yang semaksimal mungkin. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan damai akan mempengaruhi mood karyawan untuk semangat bekerja. Demi terciptanya lingkungan kerja yang seperti itu maka, manajemen perusahaan harus memberikan suasana yang membuat karyawan benar benar nyaman. Dalam jurnalnya (Yulinda, 2018) menuliskan bahwa lingkungan kerja merupakan jenjang dimana seseorang dapat berinteraksi dengan rekan-rekan sekerjanya, dapat diterima oleh kelompoknya dan merasakan hubungan kekeluargaan atau sebaliknya. lingkungan kerja dapat diartikan dalam bentuk fisik, yaitu bangunan, ruangan, kerapihan, kebersihan, sarana dan prasarana fisik lainnya. Selain itu, dapat pula diartikan dalam bentuk psikologis, yaitu suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, jenuh, atau membosankan. Dan hasil penelitian terdahulu dari variabel lingkungan kerja yang dilakukan Yuniarsih (2016) dan Benny (2019)

mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lain halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rozzyana (2018) dan Kumajas (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Karya Zirang Utama Jendral Sudirman Semarang. PT. Karya Zirang Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan otomotif yaitu mobil Daihatsu. PT. Karya Zirang Utama Daihatsu memiliki 9 Kantor Cabang di Jawa tengah dan 2 Kantor Cabang lagi di Jakarta. Fenomena yang telah penulis amati pada PT. Karya Zirang Utama Semarang antara lain tidak tercapainya target penjualan mobil dimasa covid-19 yang ditetapkan pihak manajemen yang dapat diselesaikan karyawan seperti tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Penjualan Mobil Daihatsu
PT. Karya Zirang Utama Jendral Sudirman Semarang
Tahun 2020

BULAN	MB OPR		Persentasi dalam %	
	TARGET	AKTUAL	MB (ASTRA)	KZU
JANUARI	101	75	82%	74%
FEBRUARI	111	96	94%	86%
MARET	120	72	65%	60%
APRIL	130	26	22%	20%
MEI	120	23	21%	19%
JUNI	95	25	28%	26%
JULI	123	33	31%	27%
AGUSTUS	122	32	29%	26%
SEPTEMBER	126	58	50%	46%
OKTOBER	126	44	38%	35%
NOVEMBER	131	52	43%	40%
DESEMBER	135	75	60%	56%
TOTAL	1440	611	56%	52%

Sumber : PT. Karya Zirang Utama Jendral Sudirman Semarang, 2021

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas sehingga penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Karya Zirang Utama Jendral Sudirman Semarang)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Karya Zirang Utama Jendral Sudirman untuk menganalisis apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Karya Zirang Utama Jendral Sudirman Semarang sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
Sebagai bahan pertimbangan dalam usahanya, khususnya membantu PT. Karya Zirang Utama Jendral Sudirman Semarang dalam memecahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat memperluas jaringan kerjasama antara akademisi dengan instansi terkait, guna menambah wawasan dan pengetahuan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi Penulis
Sebagai bahan pertimbangan antara teori dan juga hasil dari penelitian bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.