

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit perusahaan dalam kurun waktu yang panjang. Rivai (2014) mengatakan bahwa perusahaan yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai human capital. Pembinaan SDM di perusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi perusahaan perlu diimbangi dengan kemampuan perusahaan dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi kantor keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan kantor. Dengan adanya modernisasi kantor pajak membuat permasalahan-permasalahan baru

yang semula belum terungkap muncul kepermukaan. Para karyawan senantiasa gelisah untuk berpindah dari tempat yang semula telah nyaman ke situasi yang penuh dengan kompetensi. Keresahan pegawai ini bermuara kepada kinerja kantor yang tidak memuaskan.

Permasalahan menurunnya kinerja karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik yang selalu *up to date* untuk didiskusikan. Penilaian kinerja karyawan sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguhsungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Menurut Nawawi (2013) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja akan bermanfaat

dalam organisasi tatkala masing-masing saling membutuhkan sumbang saran dari teman sekerjanya, namun budaya kerja ini akan berakibat buruk apabila dalam instansi tersebut mengeluarkan egonya masing-masing karena dia berpendapat dia dapat bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain.

Gaya kepemimpinan mempunyai keistimewaan dari seorang pemimpin yang diberlakukan kepada anak buah demi mencapai tujuan. Menurut Rivai (2014:16) menyatakan bahwa hubungan antara pimpinan dan anggotanya mempunyai empat tahap/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu: Tahap pertama, pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja. Tahap kedua adalah di mana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pimpinan pada bawahan semakin meningkat. Tahap ketiga di mana anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, pemimpin masih harus mendukung dan memberikan perhatian, tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan. Tahap keempat adalah tahap di mana anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri dan pengalaman, pemimpin dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2012: 184-196), faktor-faktor yang mempengaruhi

lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Lingkungan kerja lebih dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Karyawan yang dalam hal ini adalah pelaku untuk mencapai tujuan atau goal perusahaan, sehingga karyawan lebih merasakan secara langsung lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, artinya adalah semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja tidak mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan. Faktor yang kedua adalah lingkungan kerja yang tidak nyaman termasuk didalamnya adalah tingkat kebisingan. Faktor ketiga adalah budaya yang diterapkan pada perusahaan sering berganti-ganti yang disebabkan adanya pergantian pemimpin.

UD. TIARA Kudus adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pengolah bahan mentah menjadi bahan jadi yaitu industri Tas Wanita. UD. TIARA Kudus mempunyai kemampuan untuk menciptakan nilai tambah bagi karyawannya agar mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal, sehingga pihak manajemen UD. TIARA Kudus memperhatikan lebih serius apa yang menjadi kendala-kendala diperusahaan. Berikut adalah data tentang produksi dari UD. TIARA Kudus dalam kurun waktu tahun berjalan.

Tabel 1.1

Ouput Produksi UD. TIARA Kudus Bulan Juni 2017 – Juli 2018

Bulan	Jenis Barang	Jumlah
Januari 2018	Tas Wanita	415 Pcs
Februari 2018	Tas Wanita	218 Pcs
Maret 2018	Tas Wanita	510 Pcs
April 2018	Tas Wanita	250 Pcs
Mei 2018	Tas Wanita	151 Pcs
Juni 2018	Tas Wanita	211 Pcs
Juli 2018	Tas Wanita	381 Pcs

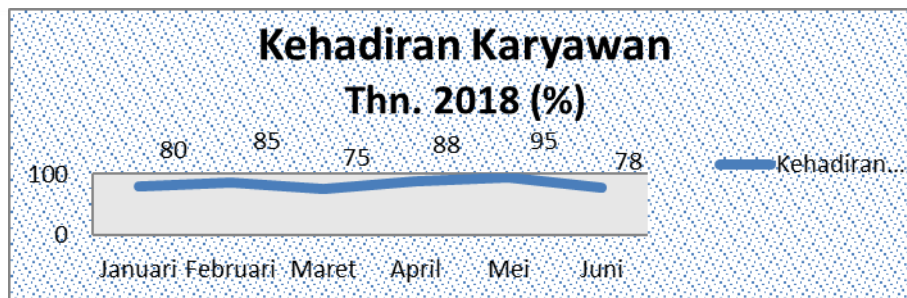
Sumber : UD. TIARA Kudus, 2018.

Dari informasi yang tertera pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa secara umum produksi tas wanita pada UD. TIARA di Kudus mengalami fluktuasi tergantung dari momen atau kondisi perekonomian di Kabupaten Kudus. Pada momen tertentu mengalami peningkatan yang signifikan akan tetapi jika kondisi tidak menentu maka penurunannya juga sangat signifikan. Hal ini dapat dilihat pada bulan-bulan tertentu, sehingga pihak manajemen berusaha semaksimal mungkin untuk menindaklanjuti sampai sejauh mana penurunan tersebut dan disebabkan oleh faktor-faktor apa saja.

Penyebab lain penurunan itu adalah tingkat kehadiran karyawan yang setiap hari konjungsinya juga tidak begitu baik, sehingga karyawan yang tidak masuk adalah salah satu penyebab menurunnya produktifitas tas di UD. TIARA Kudus. Pihak manajemen telah berusaha semaksimal mungkin untuk memperbaiki budaya kerja diantaranya adalah budaya malu tidak masuk kerja dan kekeluargaan. Selain memperhatikan budaya kerja, pihak manajemen

juga memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan akan segera tercapai. Berikut adalah tabel kehadiran karyawan yang diambil dari UD. TIARA di Kudus.

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Karyawan UD. TIARA di Kudus Tahun 2018



Sumber: UD. TIARA Kudus, 2018

Berdasarkan keterangan gambar diatas dijelaskan bahwa setiap bulannya masih didapatkan karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Hal inilah yang menyebabkan penurunan produksi tas wanita di UD. TIARA Kudus. Berdasarkan keterangan diatas maka peneliti bermaksud mengambil judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. TIARA KUDUS”**.

1.2 Ruang Lingkup

Agar permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang berguna untuk memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Maka penulis membatasi

permasalahan yang akan diteliti secara garis besar membahas mengenai budaya kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. TIARA Kudus. Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masalah yang diteliti dibatasi pada budaya kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Obyek penelitian pada UD. TIARA Kudus.
3. Subyek penelitian pada karyawan UD. TIARA Kudus.
4. Waktu penelitian ini adalah 4 bulan yang dimulai dari penyusunan proposal hingga pelaksanaan penelitian.

1.3 Rumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir karyawan yang dinilai oleh pihak perusahaan, menurunnya kinerja karyawan akan menyebabkan kinerja perusahaan semakin menurun. Kehadiran karyawan yang fluktuatif menjadikan produktifitas kerja menurun. Penurunan kinerja karyawan antara lain disebabkan oleh meningkatnya karyawan yang tidak masuk kerja, gaya kepemimpinan yang sering berubah dan lingkungan kerja yang belum memenuhi standar kenyamanan sehingga kinerja menjadi tidak stabil. Berpijak dari keterangan latar belakang masalah diatas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan UD. TIARA Kudus?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. TIARA Kudus?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. TIARA Kudus?
4. Bagaimana pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. TIARA Kudus secara berganda?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan UD. TIARA Kudus.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. TIARA Kudus.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. TIARA Kudus.
4. Menganalisis pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. TIARA Kudus secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan :

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini merupakan kesempatan baik dalam menerapkan teori, khususnya teori di bidang sumber daya manusia ke dalam dunia praktik yang sebenarnya dan untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Manfaat Praktis

Merupakan pengalaman berharga yang menambah pengetahuan dan wawasan peneliti.

3. Manfaat Institusi

Sebagai *input* atau bahan masukan dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik.