

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memerhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menetapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Peran seorang pemimpin dapat menentukan pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan, dimana pemimpin memberikan arahan kepada semua bawahannya untuk bekerja sesuai dengan falsafah, visi, misi, dan tata nilai dalam perusahaan sebagai prinsip dasar yang ingin dicapai. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai jika memiliki seorang pemimpin yang baik dan berkualitas diteruskan dengan perbuatan yakni memiliki

kemampuan menyatukan jiwa, raga, dan pikiran semua kekuatan sumber daya manusia.

Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja orang itu berbeda-beda, karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, misalnya dengan memperbanyak komunikasi guna untuk bertukar pendapat antara seluruh karyawan ataupun dengan atasan. Komunikasi didalam organisasi terjadi setiap hari baik antar bawahan, bawahan dengan atasan dan begitu sebaliknya. (Handoko, 2015:195) mengatakan bahwa dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan.

Keberhasilan perusahaan juga tidak terlepas dari kerjasama antara pemimpin dan karyawan, sebab dalam sebuah manajemen perusahaan diperlukan kolaborasi antara keduanya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan yang ada maka karyawan merasa betah melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja.

Pencapaian suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi perusahaan harus selalu memacu kinerja

karyawannya dengan harapan mampu mencapai keselarasan di setiap bagian-bagian perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:67).

Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan ataupun sebuah organisasi. Organisasi harus dapat selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, karena organisasi tidak akan berjalan dengan baik, efektif dan efisien apabila kinerja karyawannya buruk. Untuk itu organisasi harus mempertimbangkan keterlibatan karyawan dalam organisasi tersebut. Tingkat kenyamanan karyawan terhadap pekerjaan selayaknya diperhatikan oleh organisasi. Semakin tinggi tingkat keterlibatan dari karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

CV. Oviena merupakan salah satu konveksi yang mempunyai tiga cabang, lokasi utama berpusat di Desa Klumpit Kabupaten Kudus, anak cabang pertama berada di Desa Padurenan Kabupaten Kudus, anak cabang kedua berada di Desa Banget Kabupaten Kudus dan anak cabang yang ketiga berada di Kecamatan Gajah Kabupaten Demak. Dengan kegiatan utamanya yaitu memproduksi pakaian wanita (gaun, gamis, dan blus). Mempunyai empat titik konveksi yang berbeda

menuntut sebuah perusahaan memiliki seorang pemimpin yang mampu mengelola disiplin kerja karyawannya agar tercapai tujuan perusahaan.

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam memproduksi produk. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin maka menghambat proses produksi yang menyebabkan penurunan produksi dan berakibat pada kemajuan perusahaan. Kehadiran karyawan CV. Oviena masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Kehadiran Karyawan CV. Oviena

Tahun	Jumlah Karyawan	Kehadiran Karyawan		
		Alpa	Terlambat	Masuk Setengah Hari
2015	153	83	32	8
2016	161	92	52	12
2017	170	76	65	14
2018	157	102	97	16

Sumber: CV. Oviena 2019

Berdasarkan dari tabel 1.1 bisa dilihat bahwa kehadiran karyawan tergolong rendah, pada setiap tahunnya selalu saja ada karyawan yang tidak hadir. Ketidakhadiran karyawan CV. Oviena mengalami peningkatan, dengan demikian perlu ditindaklanjuti ketidakhadiran ini karena dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Disiplin merupakan titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksi oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas. Melihat rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan CV. Oviena, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Produktivitas Kerja Karyawan CV. Oviena

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi
2015	153	5850	4911
2016	161	5900	5015
2017	170	6500	5844
2018	157	6000	5642

Sumber: CV.Oviena 2019

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat jelas bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan CV. Oviena menyebabkan target dan tujuan yang diinginkan tidak tercapai, hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Uraian diatas memperjelas adanya kesenjangan akan harapan peningkatan kinerja karyawan setelah berbagai upaya dilakukan dengan

kenyataan bahwa masih terdapat berbagai masalah yang masih terjadi berkaitan dengan kinerja yang masih belum maksimal.

Sepanjang pengamatan penulis dan keterangan dari kepala subbagian produksi, fenomena karyawan yang mengalami hambatan dalam berkomunikasi dengan atasan, karyawan yang kurang disiplin dan kinerjanya belum maksimal dialami oleh pegawai yang hampir sama. Selain itu, CV. Ovienna masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja seperti, ventilasi udara pada ruang kerja tidak berfungsi dengan baik sehingga kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja menimbulkan rasa panas pada saat karyawan bekerja dan tata ruang kerja tidak pernah berubah sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja. Sebagian karyawan juga sering melanggar peraturan pada saat bekerja seperti keterlambatan masuk kerja, kurang efektif menggunakan jam istirahat, dan masih terdapat pelanggaran lain yang terkadang diberi toleransi oleh pimpinan.

Maka dapat disimpulkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan yang belum dapat memahami karakter semua karyawan dan kurang perhatian terhadap karyawan, karyawan yang kurang berkomunikasi dengan karyawan lain maupun dengan atasan, suasana lingkungan kerja yang kurang leluasa untuk dapat mengerjakan tugas-tugas karyawan, karyawan yang kurang menghargai kedisiplinan kerja mereka, kinerja karyawan belum maksimal. Permasalahan ini jelas bahwa kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja sangat perlu untuk ditingkatkan agar kedisiplinan kerja karyawan meningkat dan kinerja karyawan keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi dari

masing-masing karyawan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja umumnya menghasilkan hubungan positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Sugiyatmi dkk (2016). Namun ada juga penelitian dengan hasil yang negatif yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Khihi Utari (2015). Hasil tersebut dikarenakan pemimpin tidak memiliki kompetensi tingkat pendidikan cukup untuk meningkatkan disiplin kerja.

Penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja umumnya menghasilkan hubungan positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Afifah Nasyahta dkk (2015). Namun ada juga penelitian dengan hasil yang negatif yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Puji (2015:93). Hasil tersebut dikarenakan komunikasi tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk meningkatkan disiplin kerja.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja umumnya menghasilkan hubungan positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Dwita Angga dkk (2015) dan Sugiyatmi dkk (2016). Namun ada juga penelitian dengan hasil yang negatif yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2015). Hasil tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan kurang mampu meningkatkan disiplin kerja.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan umumnya menghasilkan hubungan positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Arie Puspita dkk (2016). Namun ada juga penelitian dengan hasil yang negatif yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lina (2014). Hasil tersebut dikarenakan komunikasi tidak memiliki kompetensi yang cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan umumnya menghasilkan hubungan positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Syamsu Alam (2014) dan Arie Puspita dkk (2016). Namun ada juga penelitian dengan hasil yang negatif yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aan Edy Supriyadi dkk (2016). Hasil tersebut dikarenakan komunikasi pada perusahaan kurang mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan umumnya menghasilkan hubungan positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2016) dan Arie Puspita dkk (2016). Namun ada juga penelitian dengan hasil yang negatif yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2018) dan Rukmini (2017). Hasil tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan kurang mampu meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan umumnya menghasilkan hubungan positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Syamsu Alam (2014) dan Muhammad Idris (2018). Namun ada juga penelitian dengan hasil yang negatif yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Winda J. Sumaki dkk (2015). Hasil tersebut dikarenakan kurangnya kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Perbedaan hasil pada penelitian-penelitian tersebut membuat penelitian ini ingin mengeksplorasi kembali hubungan variabel terkait. Menurut Mangkunegara (2014:97), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul **“Analisis Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada CV. Ovienna Kudus)”**

1.2 Ruang Lingkup

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut ini

:

- 1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan pada tingkat kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja serta disiplin yang dimiliki karyawan di CV. Oviena Kudus.
- 1.2.2 CV. Oviena Kudus merupakan perusahaan bidang konveksi pakaian wanita.
- 1.2.3 Penelitian ini melibatkan 113 responden karyawan CV. Oviena Kudus.
- 1.2.4 Karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi (pemotong, penjahit, finishing) pada CV. Oviena Kudus.
- 1.2.5 Waktu Penelitian dilaksanakan 5 bulan.
- 1.2.6 Penelitian ini menggunakan data sekunder CV. Oviena Kudus pada tahun 2019.
- 1.2.7 Variabel-variabel terdiri dari variabel eksogen yaitu kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan variabel endogen yaitu disiplin kerja, kinerja karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan yang ada pada CV. Oviena terkadang masih memberikan toleransi kepada karyawan yang melanggar peraturan menjadikannya kurang ditakuti dan menyebabkan karyawan banyak yang melakukan pelanggaran tanpa adanya rasa takut.

- b. Adanya hambatan yang dialami karyawan dalam berkomunikasi dengan atasan, disebabkan oleh atasan terlalu sibuk dengan pekerjaan dan kurang dapat menyempatkan waktu untuk berbicara langsung dengan karyawannya.
- c. CV. Oviena kurang memperhatikan lingkungan kerja fisik, seperti ventilasi udara pada ruang kerja tidak berfungsi dengan baik sehingga menimbulkan rasa panas pada saat bekerja serta tata ruang kerja yang tidak pernah berubah sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja.
- d. Karyawan yang kurang disiplin karena sering melanggar peraturan pada saat bekerja, seperti keterlambatan masuk kerja, kurang efektif menggunakan jam istirahat.
- e. Kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus belum maksimal karena target produksi dan realisasi produksi tidak tercapai sesuai keinginan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, ditimbulkan uraian pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1 Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus?
- 1.3.2 Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus?
- 1.3.3 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus?
- 1.3.4 Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus?

1.3.5 Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus?

1.3.6 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus?

1.3.7 Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus?

1.3.8 Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus?

1.3.9 Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus?

1.3.10 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.4.1 Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus.

1.4.2 Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus.

1.4.3 Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada CV. Oviena Kudus.

1.4.4 Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Oviena Kudus.

1.4.5 Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ovienna Kudus.

1.4.6 Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ovienna Kudus.

1.4.7 Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ovienna Kudus.

1.4.8 Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Ovienna Kudus.

1.4.9 Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Ovienna Kudus.

1.4.10 Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV. Ovienna Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan CV. Ovienna Kudus, akan pengaruh dari kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menambah pengetahuan penulis tentang kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.