BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang komplek yang berusaha mengalokasikan sumberdaya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Menurut *Robbins* (1994 : 684) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaanya. Maka pada penelitian ini peneliti memasukkan variabel kinerja karyawan untuk mengetahui apakah kinerja PT. KARAVAN di Surakarta berjalan baik atau tidak.

Sejak awal tujuan suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Untuk itu suatu perusahaan dalam pencapaian misinya perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor kinerja karyawan.

Adapun salah satunya adalah dengan lingkungan kerja yang sesuai situasi dan kondisi perusahaan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar lingkungan kerja yang kondusif tidak menjadi kendala dalam prestasi kerja karyawan. Sehingga diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat para karyawan dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif ini diharapkan mereka terdorong untuk bekerja

dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bersama-sama mencapai yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpenaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disipin kerja karyawan. Dalam hal ini karyawan memiliki peranan yang besar dalam proses produksi. Tiap tenaga kerja yang terlibat memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dijalankan.

Kinerja seorang karyawan juga tercipta tidak terlepas dari adanya kepemimpinan yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang karyawan untuk bekerja secara disiplin. Peran manajer sebagai pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin mencocokan arah perusahaan terhadap perubahan keadaan yang kompetitif. Para manajer yang efektif secara individu menetapkan hubungan kepercayaan yang baik dan keyakinan dengan para karyawan. Seorang manajer, seperti juga seorang pelatih, menanamkan sikap profesional dan kepribadian dalam keberhasilan dan keberadaan yang baik dari masing-masing

individu. Dalam organisasi yang berubah dengan cepat, para karyawan menempatkan nilai yang tinggi atas hubungan dengan orang-orang yang mereka hormati dan percayai, termasuk para manajer, anggota tim dan pelaksana perusahaan. Bila para manajer menunjukkan bahwa mereka sungguh-sungguh peduli, orang-orang didukung untuk meletakkan lebih banyak usah dan komitmen pada kinerja.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah budaya kerja. Menurut *The American Heritage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.

Menurut *Koentjaraningrat*, budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan miliki diri manusia dengan cara belajar. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantanan dimasa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik : meningkatkan jiwa gotong-royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi

yang lebih baik, meningkatkan produktifitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memberi judul “PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARAVAN DI SURAKARTA”.

B. Perumusan Masalah

Dari latar balakang penelitian yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang positif yang signifikan antar variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara kolektif (bersama-sama) PT. KARAVAN di Surakarta.
2. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi, dan kepemimpinan secara individu terhadap kinerja PT. KARAVAN di Surakarta.
3. Diantara variabel disiplin, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi, dan kepemimpinan, variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. KARAVAN di Surakarta.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. KARAVAN di Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi, dan kepemimpinan secara individu terhadap kinerja karyawan pada PT. KARAVAN di Surakarta
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. KARAVAN di Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak lain, sebagai referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah yang berkaitan
2. Bagi perusahaan, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan untuk mengetahui pendapat karyawan terhadap pimpinan perusahaan PT. KARAVAN di Surakarta. Sehingga pimpinan dapat mengetahui kekurangan dan kelebihannya dalam memimpin perusahaan.