

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan di tuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang.

Suatu sistem memiliki keterkaitan antara MSDM dengan sasaran dan tujuan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kesejahteraan karyawan. Performance karyawan pada suatu perusahaan sangat penting bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari setiap organisasi atau perusahaan dimanapun ia bekerja. Perusahaan pasti menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar.

Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Disebabkan pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktivitas organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan. Hal ini juga berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia demi

mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kilvin, M. Siagian (2020:210) kinerja karyawan adalah merupakan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat berupa hasil yang terukur atau kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan perusahaan. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk mencapai target kerja, karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu factor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan kinerja. Pada PT ISS Indonesia (area apartement golf pondok indah) terlihat bahwa fenomena rendahnya kinerja karyawan yang kurang kualitas kerja. Kemampuan karyawan yang kurang menguasai jobdest pekerjaan dalam menjalankan tugas, pencapaian yang tidak sesuai dengan target yang diberikan dan kurang adanya Kerjasama antar team yang dapat menghambat proses penyelesaian suatu tugas.

PT ISS Indonesia merupakan perusahaan milik swasta yang di dirikan pada tahun 1997 di Indonesia. sebuah perusahaan penyedia layanan jasa dengan perusahaan Integrated Facility Service yang terbaik dan terbesar di Indonesia dengan cakupan layanan atas Facility Services (cleaning service, office support

service, gardening & landscaping, Integrated Pest Management, building maintenance service, indoor air quality service, wash room service, portable toilet service) , Acces Control (security service) , Catering Service, Parking Management Service. hingga kini dengan lebih dari 45.000 karyawan yang tersebar di wilayah Nusantara.

Berikut ini hasil Pra Survey dari penelitian pada PT ISS Indonesia (Area Apt. Pondok Indah Golf)

**Tabel 1.1**

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Kuantitas, Kualiatas, dan Perilaku Kerja PT.**

**ISS Indonesia**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan	0	0	1	27	2
2	Saya kurang teliti dalam mengerjakan jobdest	0	16	8	6	0
3	Tugas yang diberikan pimpinan selesai dengan tepat waktu	0	0	6	17	7
4	Saya berperan aktif dipekerjaan team	0	0	1	19	10
5	Hasil kerja team lebih baik dari hasil kerja individu	0	0	7	6	17
	<b>JUMLAH</b>	0	16	23	75	36

Sumber : data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Jumlah Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 Responden, Tidak Setuju

Sebanyak 16 Responden, Ragu – Ragu sebanyak 23 Responden, Setuju sebanyak 75 Responden dan Sangat Setuju Sebanyak 36 Responden. Terlihat di tabel diatas untuk pernyataan “Saya kurang teliti dalam mengerjakan jobdest”, jawaban Tidak setuju sejumlah 16 responden dan jawaban setuju sebanyak 6 responden, ragu–ragu sebanyak 8 responden, menunjukkan bahwa karyawan PT ISS Indonesia, masih kurang teliti dalam mengerjakan tugas, pertanyaan “Tugas yang diberikan pimpinan selesai dengan tepat waktu” jawaban tidak setuju sebanyak 0, jawaban ragu – ragu sebanyak 6, Bahwa karyawan di PT ISS indonesia masih ada yang melakukan kerja secara individu dibandingkan dengan berkerja sama dengan rekan kerja, dan karyawan masih merasa kurang teliti dalam mengerjakan tugas serta merasa tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas, perlunya peningkatan kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawa secara efektif.

Dalam hal ini PT. ISS Indonesia membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi guna dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dalam upaya menciptakan kinerja yang efektif dan efisien pada PT. ISS Indonesia belum dikatakan maksimal, namun masih terdapat beberapa factor yang menurunkan kinerja karyawan. Salah satunya yang menurunkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Siagian (2018:18) Disiplin kerja merupakan suatu keadaan ataupun sikap hormat yang terdapat pada diri setiap karyawan dalam mematuhi setiap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam hal mengoreksi perilaku dan sikap dalam hal pengetahuan, keterampilan dan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Pengertian ini menjelaskan atau menekankan bahwa pengetahuan dan keterampilan dalam mengoreksi perilaku dan sikap dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan tersebut didalam suatu perusahaan. Fenomena dalam disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja pada karyawan sangatlah dibutuhkan, karena sesuatu yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja, disiplin juga merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai, ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban, karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

**Tabel 1.2**

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Disipln Waktu, Disiplin Peraturan, dan Disiplin Tanggung Jawab PT. ISS Indonesia**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya Dapat Berkerja Karyawan selalu datang tepat waktu	0	2	10	18	0
2	Karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan	0	2	15	10	3
3	Karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan	0	8	5	16	1
4	Kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan jobdest	3	20	7	0	0

	pekerjaan					
5	Karyawan menjalankan greating dan grooming yang baik	2	6	2	14	6
	JUMLAH	2	38	39	58	10

Sumber : data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.2 yang dilakukan peneliti pada PT. ISS Indonesia maka dapat disimpulkan masih kurangnya disiplin kerja yang sering melakukan pelanggaran dalam peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator yang ada didalam pra survey yang telah dilakukan oleh peneliti. Tentunya sangat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Menurut Prof. Dr.S.P.Siagian merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Apabila kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan visi yang di buat perusahaan, dan perusahaan harus mengubah stuktur organisasi kepemimpinan terbaru agar bisa berjalan sesuai visi perusahaan.

Fenomena yang terkait dengan kepemimpinan yang ada pada PT. ISS Indonesia masih belum berjalan dengan baik sesuai visi perusahaan. Pimpinan perusahaan harus memberikan volume pekerjaan yang berlebihan kepada karyawan, namun kurang interaksi antara atasan dan bawahan. Hal ini membuat kinerja karyawan yang kurang maksimal dan merasa tidak mendapat perhatian yang lebih dari pemimpin sehingga membuat ketidaknyamanan kerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya tersebut.

**Tabel 1.3**

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Hubungan Kerja, Kekuasaan, dan Struktur**

**Tugas PT. ISS Indonesia**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Apakah pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan	0	5	16	9	0
2	Apakah pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat	0	6	17	7	0
3	Apakah pemimpin selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan	1	7	17	6	0
4	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan terbaik	0	0	4	24	2
5	Hubungan komunikasi terhadap atasan atau rekan kerja terjalin baik	0	1	20	5	4
	<b>JUMLAH</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>74</b>	<b>51</b>	<b>3</b>

Sumber : data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa penurunan kinerja karyawan juga disebabkan dari faktor kepemimpinan yang dimana karyawan merasa bahwa hubungan komunikasi atasan masih terlihat kurang baik atau ragu-ragu, serta dalam kebebasan memberikan pendapat kepada atasan masih terhalang rasa takut atau ragu-ragu. Sehingga ini menjadi bukti bahwa penurunan kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor yang sesungguhnya menjadi perhatian yang lebih bagi pihak atasan di area. Hal tersebut dapat dilihat pada

hasil Pra Survey menunjukkan masih banyak karyawan yang ragu-ragu untuk menyampaikan pendapat serta berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong tingkat kinerja seorang karyawan atau pegawai. Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberi kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempegaruhi dalam bekerja. Lingkungan kerja dikelompokkan menjadi 2 kelompok yakni lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Lingkungan eksternal adalah kekuatan utama di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan lingkungan internal adalah faktor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi manajemen organisasi. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan menunjang kebutuhan seseorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kedisiplinan seorang karyawan saat melakukan kegiatan sehari-hari untuk menyelesaikan pekerjaannya, Lingkungan Kerja terindikasi sebagai faktor yang mempengaruhi penurunan dalam kinerja karyawan.

Fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja yang ada pada PT. ISS Indonesia prosedur kerja karyawan yang kurang tertata rapi membuat karyawan menjadi tidak fokus dalam melakukan kerja. Dan hubungan dan kerjasama antar karyawan yang belum harmonis sehingga memicu terjadinya konflik antar karyawan.

**Tabel 1.4**

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja  
Non Fisik PT. ISS Indonesia**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Suasana tempat saya bekerja sudah sangat nyaman dan aman	0	0	4	26	0
2	Tingkat kebersihan pada tempat kerja saya sudah sangat baik	0	0	1	20	9
3	Pencahayaan yang ada sudah sangat baik sehingga dapat melihat dengan jelas	0	0	23	7	0
4	Seluruh karyawan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja sama	0	16	7	7	0
5	Keluargaan yang terjalin di dalam perusahaan antar sesama karyawan sangat baik	0	0	4	17	9
	<b>JUMLAH</b>	0	16	39	77	18

Sumber : data diolah peneliti 2021

berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa penurunan kinerja karyawan juga disebabkan dari faktor lingkungan kerja pada PT. ISS Indonesia terdapat kendala pada lingkungan kerja yang masih ada pada perusahaan, lingkungan kerja yang belum memadai dan belum memberi kenyamanan pada karyawan. Salah satu dari indikator yang ada dalam pra survey terlihat masih terdapat kurangnya kekeluargaan yang terjalin dan keharmonisan dalam suatu perusahaan, sehingga

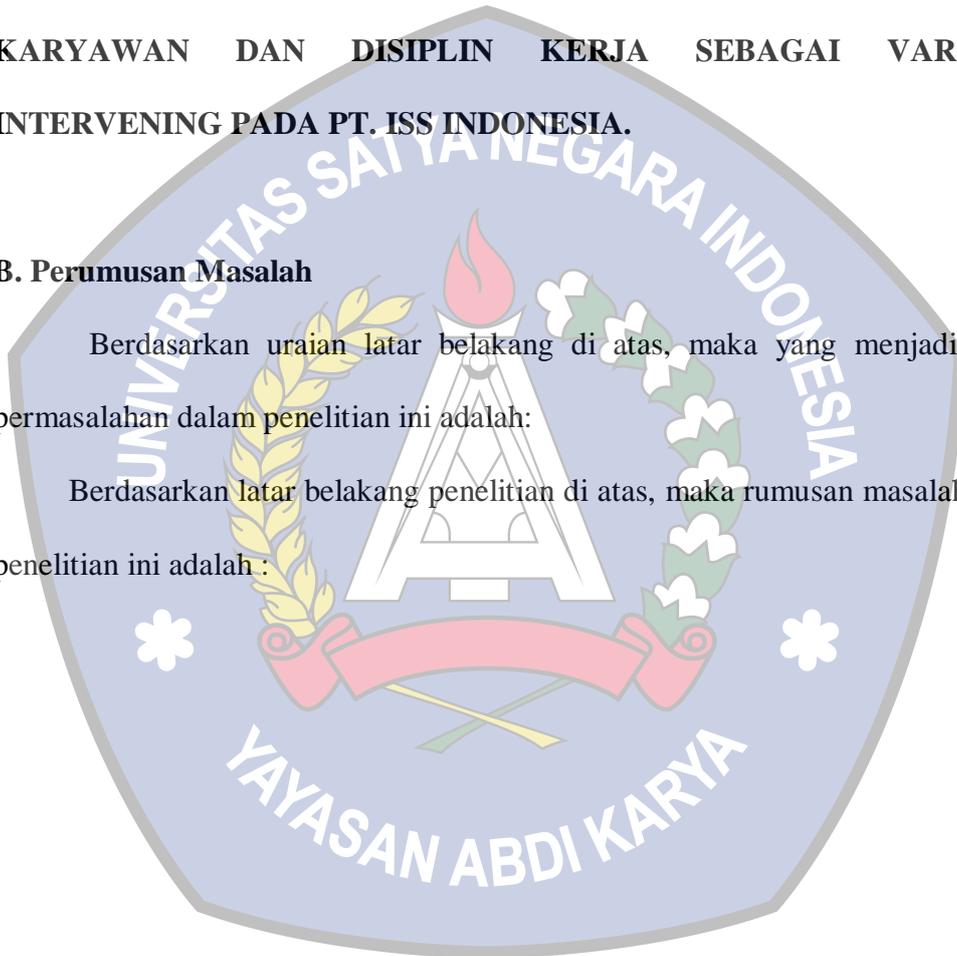
dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak baik dan tidak mendukung untuk kenyamanan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ISS INDONESIA.**

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :



1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ISS Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ISS Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. ISS Indonesia
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. ISS Indonesia

### **C. Tujuan dan kegunaan penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki

tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia.
6. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. ISS Indonesia
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. ISS Indonesia

## **2. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

### **a. Bagi Organisasi**

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi organisasi untuk mengetahui arti

pentingnya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja sehingga mendorong Kinerja Karyawan

b. Bagi Intitusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang. Dan bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.