

BAB I

PENDAHULUAN

I. 1 Latar Belakang

Organisasi adalah sekelompok orang yang mempunyai sedikit ataupun semua kemiripan dalam hal latar belakang, identitas, harapan, dan faktor lainnya, yang bekerja sama guna memperoleh tujuan bersama. (Duha 2018, hlm 2). Dalam menjalankan sebuah organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu kunci terpenting untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Ketika organisasi sudah memiliki karyawan yang unggul dan kompeten maka dibutuhkan pengelolaan karyawan agar terciptanya loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut dan kualitas yang dihasilkan dari organisasi tersebut. Organisasi yang mampu tumbuh dengan baik merupakan keinginan bagi setiap pelaku organisasi baik instansi pemerintahan maupun organisasi swasta mengharapkan organisasinya dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. faktor utama keberhasilan suatu organisasi salah satunya karena memiliki sumber daya manusia yang unggul dan kompeten.

Sumber daya manusia merupakan seni atau ilmu yang mengelola interaksi serta peran pekerja supaya efektif dan efisien dalam membantu perusahaan, masyarakat, dan karyawan dalam mewujudkan visi dan misinya (Hasibuan, 2019 hlm 10). Sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan aset penting disebabkan perannya sebagai subjek pelaksana dan kegiatan operasional. Sumber daya lain seperti modal, material, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Sumber daya manusia sangat berarti untuk menggapai tujuan organisasi atau perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia di suatu perusahaan harus di atur dan dikembangkan dengan baik agar dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan visi misinya dengan maksimal. Maka dari itu adanya manajemen sumber daya manusia, membantu organisasi untuk mengatur atau mengelola keadaan dari setiap sumber daya yang dimiliki, dan juga dapat memaksimalkan serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki setiap pekerja.

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran yang cukup penting untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan individu dan pengetahuan. Menurut Amirin Mukminin et al (2019, hlm 44) dijelaskan tujuan manajemen sumber daya manusia untuk membantu keberlangsungan hidup perusahaan dengan memantapkan sistem manajemen tenaga kerja yang irit biaya dan sah secara sosial, tugas penting dalam tahan pendirian dan pertumbuhan awal perusahaan, demi membentuk sistem pemasaran dan keuangan yang memuaskan.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses untuk melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta memperoleh sumber daya manusia yang unggul (Dessler, 2017). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinambela (2016) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu pendayagunaan, pengelolaan, pengintegrasian, dan pemeliharaan karyawan di dalam organisasi. Organisasi dalam mencapai kriteria sumber daya manusia yang berkompoten tentunya tidak mudah, organisasi harus dapat memilih dan mengelola sumber daya manusia yang sudah ada ataupun yang akan direkrut kedepannya. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam kegiatan organisasi, ketika organisasi memiliki sumber daya manusia yang baik tentunya akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dimaknai sebagai pengetahuan dan keterampilan yang dapat mengawasi tautan dan tugas pegawai supaya beroperasi secara efektif serta efisien dalam melaksanakan tujuan suatu perusahaan, pegawai serta masyarakat (Hasibuan,2016). Manajemen sumber daya manusia ialah prosedur dalam mengatur bermacam konflik dalam cakupan pegawai, direktur serta pekerja lainnya sehingga mampu mendukung kegiatan perusahaan untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, direktur wajib memastikan bahwa perusahaan mempunyai personel yang berada di posisi yang sebenarnya, serta mereka mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang membantu organisasi secara efektif dan efisien mencapai tujuan keseluruhannya (Abdullah, 2017).

Manajemen Sumber daya manusia tentu memiliki peranan (Kawiana, 2020) seperti menetapkan perekrutan, seleksi dan penempatan karyawan lalu membuat

program pelatihan dan pengembangan, mengontrol dan mengatur mutasi karyawan, pemberhentian karyawan, pemberian pesangon dan pemberhentian, serta membuat penilaian prestasi kerja karyawan. Pada akhirnya kesuksesan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya sangat membutuhkan keterlibatan sumber daya manusia dalam kegiatan operasionalnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi itu sendiri adalah kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya menurut Lijan Poltak Sinambela (2016, hlm. 480). Menurut Prawirosentono 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (2016, hlm. 481). Dari beberapa teori diatas dapat disintesis bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai melalui kontribusi karyawan baik secara positif atau negatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan periode tertentu.

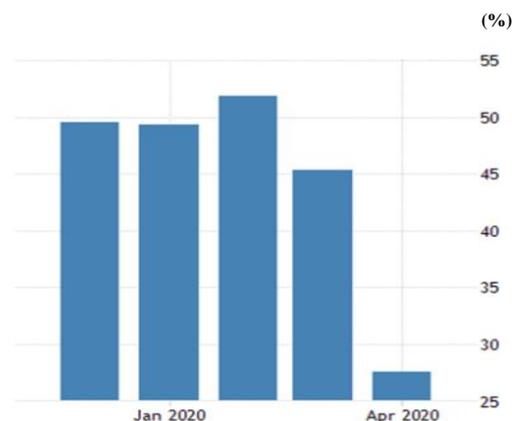
Kinerja Karyawan harus dinilai sejauh mana karyawan dapat mencapai hasil kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kerja menurut Mondy & Noe (Kasmir, 2016) “Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal untuk memeriksa / mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”. Menurut Rao penilaian prestasi adalah suatu mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada setiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para majikan mereka (Rachman, 2016).

Kinerja Karyawan tentu memiliki indikator dalam penilaiannya (Robbins, S., & Coulter, 2016) mengemukakan terdapat lima indikator sebagai alat untuk mengukurnya, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, serta kemandirian. Sedangkan Indrasari (2017, hlm. 55) mengemukakan terdapat tiga indikator dalam pengukuran kinerja karyawan yaitu Kualitas kerja, produktivitas, tanggung jawab. Supriyadi & Sarino (2019, hlm.60) mengemukakan

kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan inisiatif sebagai indikator pengukuran kinerja karyawan.

Kinerja industri manufaktur nasional menurut (Kusumah, 2020) mulai mengalami penurunan secara signifikan pada bulan Maret 2020, yang ditandai dengan melemahnya angka Manufacturing PMI (Purchasing Managers' Index) pada sektor manufaktur dari level 51,9 pada bulan Februari 2020 menjadi 45,3 pada bulan Maret 2020 dan terjun bebas ke level terendah menjadi 27,5 pada bulan April 2020. (angka di bawah level 50 merupakan kontraksi pada aktivitas manufaktur). Hal ini diperkuat oleh pernyataan resmi pemerintah melalui kementerian perindustrian pada bulan April 2020 yang menyebutkan bahwa beberapa sektor industri manufaktur mengalami penurunan kapasitas produksi hingga 50 persen, terkecuali industri alat-alat kesehatan dan obat-obatan.

Tabel 1. Indonesia Manufacturing PMI Jan-Apr 2020



Sumber data: Tradings Economics

Kasus penurunan produksi pada perusahaan sector manufaktur ini tentunya menjadi fenomena atau permasalahan yang berdampak secara langsung kepada PT Sukses Abadi Engineering dimana perusahaan bergerak di bidang manufaktur. Hal ini tentu membuat perubahan pada berbagai aspek dalam perusahaan, terutama seluruh aktivitas di dalamnya, Perubahan – perubahan yang dilakukan pun tentu memiliki dampak bagi semua perusahaan khususnya PT Sukses Abadi Engineering, dalam hal ini dapat dilihat dari Rekapitulasi Laporan Kinerja Karyawan PT Sukses Abadi Engineering berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Laporan Kinerja Karyawan PT Sukses Abadi Engineering Tahun 2019 – 2021.

| TAHUN | TARGET | REALISASI TARGET | |
|-------|--------|------------------|----------|
| | | KUANTITAS | KUALITAS |
| 2019 | 100 % | 92% | 95% |
| 2020 | 100 % | 83% | 96% |
| 2021 | 100 % | 82% | 95% |

Sumber : HRD PT Sukses Abadi Engineering

Berdasarkan hasil data rekapitulasi laporan kinerja karyawan pada tahun 2019 sampai 2021 pada realisasinya menunjukkan tidak tercapainya target bahkan adanya penurunan yang terlihat pada persentase penilaian kinerja karyawan pada PT Sukses Abadi Engineering, pada tahun 2019 realisasi target secara kuantitas tercapai sebesar 92% dan kualitas sebesar 95% tentunya lebih kecil dari target pada tahun tersebut sebesar 100%. Tahun selanjutnya yaitu tahun 2020 terlihat adanya penurunan realisasi target secara kuantitas dari tahun sebelumnya sebesar 9% dimana dicapai realisasi sebesar 83%, namun terlihat kenaikan sebesar 1% secara kualitas dari tahun sebelumnya dicapai 96%. Pada tahun berikutnya yaitu tahun 2021 juga terjadi penurunan secara kuantitas sebesar 1% yang dicapai sebesar 82% serta penurunan secara kualitas sebesar 1% pada realisasi yang tercapai sebesar 95%.

Berdasarkan uraian tersebut terlihat bahwa dalam 3 tahun terakhir penilaian kinerja karyawan tidak memenuhi target sebesar 100%, juga mengalami penurunan yang signifikan secara kuantitas, serta adanya kenaikan dan penurunan secara fluktuatif pada kualitasnya. Hasil ini tentu akan dibahas pada penelitian ini untuk mengetahui factor – factor apa saja yang mempengaruhi hingga adanya penurunan pada penilaian kinerja karyawan tersebut.

Disiplin kerja merupakan salah satu factor yang akan dibahas dan diasumsikan berpengaruh terhadap penurunan penilaian kinerja pada PT Sukses Abadi Engineering, Menurut Simamora (2012, hlm. 234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015).

Disiplin kerja memiliki empat perspektif menurut Rivai (2015, hlm. 444) , yaitu disiplin retributive (retributive discipline), Disiplin korektif (corrective discipline), Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) dan Perspektif utilitarian (utilitarian perspective).

Disiplin kerja juga memiliki indicator dalam pengukurannya yaitu sikap dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, Norma sebagai peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan Tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Disiplin kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang apakah sesuai dengan prosedur kerja, peraturan perilaku, sikap serta pembuatan yang sesuai dengan aturan atau cara kerja perusahaan baik tertulis ataupun tidak tertulis. Disiplin kerja menghasilkan pekerjaan menjadi tenang dan fokus Ketika memiliki disiplin kerja setiap karyawannya, tidak perlu khawatir dikerjar deadline atau stress melihat tumpukan pekerjaan karena menunda – nunda. Profesionalitas akan muncul sendirinya jika disiplin kerja bisa di manfaatkan dengan baik. yang buruk akan membuat hambatan dan memperlambat kemajuan perusahaan. Menurut pendapat ahli Sinambela (2018, hlm.335) menyatakan bahwasanya Disiplin kerja merupakan kesadaran serta keinginan pegawai untuk mentaati seluruh aturan organisasi dan norma sosial yang ada. Kondisi disiplin kerja di PT Sukses Abadi Engineering saat ini terbilang sudah cukup baik akan tetapi masih terdapat beberapa indikator yang perlu diperbaiki berikut penjabarannya:

Tabel 3. Pra- Survey Disiplin Kerja PT Sukses Abadi Engineering

| NO | Pertanyaan | Jumlah | Hasil | | | |
|------------------|---|--------|------------|--------|------------|--------|
| | | | Iya | | Tidak | |
| | | | Persentase | Jumlah | Persentase | Jumlah |
| 1 | Saya selalu menghargai waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 10 | 30% | 3 | 70% | 7 |
| 2 | Saya selalu mengikuti dan taat perintah dalam melakukan pekerjaan | 10 | 50% | 5 | 50% | 5 |
| 3 | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar SOP perusahaan | 10 | 40% | 4 | 60% | 6 |
| Akumulasi | | | 40% | | 60% | |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3, sebanyak 70% (7 dari 10 orang) karyawan, merasa waktu kerja mereka masih sedikit lebih lama, dan terkadang tidak sesuai dengan target waktu yang ditentukan perusahaan hanya 30% (3 dari 10 orang) yang merasa sudah cukup baik dalam memanfaatkan waktu dalam pekerjaannya. Sedangkan untuk point ketaatan akan perintah menghasilkan hasil yang seimbang antara iya dan tidak yaitu 50% dengan 50% namun dapat dilihat tentunya 50% (5 dari 10 orang) merasa belum cukup taat dan mengikuti perintah dalam pekerjaannya. Lalu perihal standar SOP perusahaan, hasil kerja yang dilakukan karyawan, 60% (6 dari 10 orang) karyawan yang bekerja dirasa kurang teliti dan mengikuti SOP yang ada. Dari rata-rata akumulasi permasalahan di disiplin kerja menunjukkan hasil 60% masih kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 4. Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT Sukses Abadi Engineering Tahun 2019 - 2021

| No | Tahun | Persentase Ketidakhadiran |
|----------------------|-------|---------------------------|
| 1 | 2019 | 4,8% |
| 2 | 2020 | 6,7% |
| 3 | 2021 | 5,3% |
| rata – Rata Pertahun | | 5,6% |

Sumber: Data diolah

Menurut data pada tabel 4, Karena PT Sukses Abadi Engineering mengharapkan sekali kedisiplinan dalam bekerja. Sebab dari disiplin kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang maksimal yang pada akhirnya merugikan pihak perusahaan. Tingkat ketidakhadiran karyawan PT Sukses Abadi Engineering di tahun 2019 adalah 4,8% dan mengalami peningkatan di tahun 2020 hingga mencapai 6,7% dan mengalami penurunan di tahun 2020 sebesar 5,3%, selanjutnya rata – rata pertahun. sehingga dari 2 tabel diatas terdapat permasalahan yang terlihat mengenai disiplin kerja pada PT Sukses Abadi Engineering, alangkah baiknya jika perusahaan mampu memperkecil permasalahan yang ada.

Lingkungan Kerja Non fisik merupakan faktor berikutnya dalam permasalahan penurunan kinerja pegawai menurut HRD PT Sukses Abadi Engineering bahwa perlu banyak penyesuaian untuk mengelola lingkungan kerja non fisik pada PT Sukses Abadi Engineering yaitu hubungan antar staff, hubungan staff antar pimpinan dan sebaliknya, dan sebagainya. Lingkungan kerja itu sendiri merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya (Dewi & Wibawa, 2016). Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif dan menyenangkan termasuk salah satu upaya dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan (Dewi & Wibawa, 2016). Kenyamanan karyawan dalam lingkungan kerjanya akan sangat berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan, ungkapan ini didukung dari beberapa teori mengenai pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang dihasilkan, seperti yang diungkapkan oleh Timple dan dikutip oleh Mangkunegara (2004, hlm. 3) bahwa “Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal”. Factor factor kinerja eksternal yang disebutkan salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Menurut Sedarmayanti (2016). Sedangkan, Menurut Dr. Meithiana Indrasari, S. T. , M. M (2017, hlm. 4) lingkungan kerja non fisik berdasar pada pendapat (As’ad, 1998) lingkungan kerja non fisik merupakan suasana lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Lingkungan kerja non fisik berdasarkan pengertian - pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja seperti ini tidak dapat di tangkap secara langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja non fisik yang baik berarti hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masalah serta konflik-konflik antar karyawan yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Ishak dan Tanjung (Ishak dan Hendri, 2013), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan karyawan yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang betul dan dengan skala waktu yang ditentukan.

Lingkungan kerja non fisik dalam pengukurannya terdapat beberapa unsur penting yang dapat dilihat dalam pembentukan sikap dan prilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu Pengawasan, suasana kerja, Sistem pemberian gaji, Perlakuan, Rasa aman, hubungan yang berlangsung dan perlakuan secara adil dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja non fisik pada perusahaan PT Sukses Abadi Engineering sudah cukup baik namun masi terdapat beberapa indicator yang harus diperhatikan pada penjabaran berikut ini:

Tabel 5. Pra- Survey Lingkungan Kerja Non Fisik PT Sukses Abadi Engineering

| NO | Pertanyaan | Jumlah | Hasil | | | |
|------------------|--|--------|------------|--------|------------|--------|
| | | | Baik | | Tidak | |
| | | | Persentase | Jumlah | Persentase | Jumlah |
| 1 | Hubungan antara karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik. | 10 | 60% | 6 | 40% | 4 |
| 2 | Adanya sikap saling membantu antara karyawan. | 10 | 30% | 3 | 70% | 7 |
| 3 | Hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin cukup baik. | 10 | 40% | 4 | 60% | 6 |
| Akumulasi | | | 43% | | 57% | |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5 diatas, sebanyak 60% (6 dari 10 orang) karyawan, merasa hubungan antara karyawan sudah terjalin dengan baik sedangkan 40% (4 dari 10 orang) merasa belum memiliki hubungan yang baik sesama karyawan, lalu perihal sikap saling membantu antara karyawan 30% (3 dari 10 orang) menyatakan sudah cukup baik sedangkan 70% (7 dari 10 orang) menyatakan belum cukup baik yang menyatakan belum terjalinnya sikap saling membantu antar karyawan. Dalam hal hubungan karyawan dengan atasan terlihat mayoritas sebesar 60% (6 dari 10 orang) menyatakan belum terjalinnya hubungan baik antara karyawan dengan atasan, dengan 40% (4 dari 10 orang) menyatakan sudah cukup baik. Jika diakumulasikan terkait kondisi lingkungan kerja non fisik pada perusahaan PT Sukses Abadi Engineering sebesar 57% menyatakan kurang baik dan 43% menyatakan sudah cukup baik. maka dari itu dapat di asumsikan perusahaan harus melakukan perbaikan untuk kondisi lingkungan kerja non fisik nya yang dirasa oleh mayoritas karyawan kurang baik serta mengapa pada poin ketiga pra survey di atas menyatakan hubungan dengan atasan yang kurang baik, sedangkan atasan merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan bahkan berpengaruh dengan baik atau buruk nya kinerja yang dihasilkan karyawannya.

Gaya Kepemimpinan juga merupakan salah satu factor yang berpengaruh dengan baik atau buruknya kinerja yang dihasilkan karyawannya. Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu (Kartono, 2017). Gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial Menurut Soekarso (2015). Sedangkan menurut pendapat Toha (2014) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Menurut University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coulter (2016) , Lewin menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan autokratis yaitu pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. Kemudian gaya kepemimpinan demokratis yaitu cenderung mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Kemudian terdapat gaya kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas) dimana pemimpin secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai menurut Robbins dan Coulter (2016). Berikut dijabarkan mengenai kecocokan karyawan dengan gaya kepemimpinan seperti apa yang sesuai dengannya.

Tabel. 6 Pra-Survey Kesesuaian model gaya kepemimpinan dari 10 karyawan PT Sukses Abadi Engineering

| NO | Pertanyaan | Persentase Hasil Kesesuaian |
|------------------|---|------------------------------------|
| 1 | Gaya kepemimpinan Demokratis | 60% |
| 2 | Gaya kepemimpinan Autokratis | 10% |
| 3 | Gaya kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas) | 30% |
| Akumulasi | | 100% |

Gaya kepemimpinan pada *low level management* menjadi salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan sendiri menurut Muizu (2014) merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. dimana tujuan perusahaan/organisasi merupakan tujuan yang dibuat bersama yang akan dicapai Bersama- sama, berdasarkan hal tersebut sangat dibutuhkan sosok pemimpin yang bisa menyatupadukan, mengkolaborasikan, dan menselaraskan tujuan, berbagai macam latar belakang, dan karakteristik semua anggota organisasi. Gaya kepemimpinan itu sendiri diungkapkan oleh Sjafrri dan Aida (2007, hlm. 137) bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan pengambilan keputusan, perilaku pemimpin dan orientasi kepemimpinan. Berikut penjabaran pengaruh gaya kepemimpinan pada PT Sukses Abadi Engineering terhadap kinerja karyawan.

Tabel. 7 Pra – Survey Gaya Kepemimpinan terhadap karyawan PT Sukses Abadi Engineering

| NO | Pertanyaan | Jumlah | Hasil | | | |
|------------------|--|--------|------------|--------|------------|--------|
| | | | Setuju | | Tidak | |
| | | | Persentase | Jumlah | Persentase | Jumlah |
| 1 | Pimpinan dengan senang hati menerima saran dari karyawan | 10 | 70 % | 7 | 30 % | 3 |
| 2 | Pimpinan menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang mutlak | 10 | 30 % | 3 | 70 % | 7 |
| 3 | Pimpinan memberikan ruang kepada karyawan dalam pembuatan keputusan | 10 | 60 % | 6 | 40 % | 4 |
| Akumulasi | | | 53 | | 47 | |

Berdasarkan tabel pra survey diatas bahwa terdapat 70% (7 dari 10 orang) karyawan menyetujui pimpinannya menerima saran dari kawannya sedangkan 30% (3 dari 10 orang) menyatakan tidak setuju, lalu 70% (7 dari 10 orang) menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan menganggap keputusan nya adalah mutlak sedangkan 30% (3 dari 10 orang) nya menyatakan setuju bahwa pimpinannya menganggap keputusan yang dikeluarkan mutlak dan tidak dapat diganggu gugat, Sedangkan sebesar 60% (6 dari 10 orang) menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan ruang kepada karyawan serta kebebasan dan 40% (4 dari 10 Orang) nya menyatakan tidak, Berdasarkan survey ini perusahaan perlu menselaraskan gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga timbulnya kolaborasi yang cukup baik antara pimpinan serta karyawan di PT Sukses Abadi Engineering tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat keselarasan hasil penelitian dari Nova Syafrina (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil penelitian menyatakan semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian yang sama oleh Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan kesimpulan

yang didapat apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Adapun yang bertolak belakang dengan penelitian ini (Sabirin & Ilham, 2020) dengan judul “ Disiplin kerja, pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengawas”, pada penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. harus ada variabel intervening yang menjembatannya, dalam penelitiannya mengatakan disiplin kerja seorang pengawas memberikan peranan penting bagi kinerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yogi Pratanca (2017) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara. hasil yang sama dari penelitian Aan Supriadi dan Vera Anitra (2020) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Salim Surya Phone. Adapun yang bertolak belakang dengan penelitian ini dilakukan oleh Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono , Djamur Hamid, dan Ika Ruhana (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Aisah dan Rahma Wardani (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. Tomy sun dan Hazmanan Karir (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama dari Agus Jamaludin (2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kaho Indah Citra Garment.

Tentunya terdapat banyak faktor – faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. yang menjadi focus utama penulis yaitu disiplin kerja, lingkungan non fisik dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. banyaknya penelitian serta pernyataan dari para ahli serta peneliti terdahulu yang membahas tiga variable ini, sedikit membuktikan bahwa pengaruh ini konon terjadi disetiap lingkungan kerja perusahaan atau sekedar organisasi diberbagai bidang. pengaruhnya pun berbeda – beda seiring waktu dan kondisi personal pegawai tersebut, serta cara menghadapinya. Dari uraian yang di

jelaskan sebagai latar belakang diatas tentunya menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Karyawan Kinerja Pada PT Sukses Abadi Engineering”**.

I. 2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, maka dapat penulis susun beberapa perumusan masalah untuk penelitian ini, antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai PT Sukses Abadi Engineering?
2. Apakah terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja pegawai PT Sukses Abadi Engineering?
3. Apakah terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai PT Sukses Abadi Engineering?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Sukses Abadi Engineering?

I. 3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini berupaya untuk menemukan jawaban atas permasalahan, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai PT Sukses Abadi Engineering.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai PT Sukses Abadi Engineering.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai PT Sukses Abadi Engineering.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai PT Sukses Abadi Engineering.

I. 4 Manfaat Hasil Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini. Maka diharapkan hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk :

1. Aspek Teoritis

Menguatkan teori yang sudah ada

2. Aspek Praktis

Dapat menjadi bahan informasi dan sebagai rekomendasi untuk dunia industri kreatif khususnya PT. Sukses Abadi Engineering mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan serta sebagai bahan evaluasi untuk pengelolaan kualitas kinerja karyawan.