

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada saat ini setiap perusahaan dituntut untuk dapat melakukan perubahan dan kemajuan untuk perusahaannya. Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang dapat memajukan perusahaannya. Perusahaan dapat maju apabila kinerja dari karyawannya baik. Oleh karena itu perusahaan wajib mencari sumber daya manusia yang memiliki kinerja maksimal untuk memajukan suatu perusahaan. Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang di sebut juga standart pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Komara dan Nelliawati (2014) kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012) mengemukakan kinerja (*prestasi kerja*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang diperlukan perusahaan untuk menjalankan tujuan perusahaan secara bersama-sama. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut

diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, dan disiplin kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang nyaman sangat diperlukan karyawan dalam bekerja. Apabila kita nyaman dengan lingkungan yang ada, maka hasil kerja yang akan kita berikan juga akan maksimal. Setiap perusahaan perlu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi para karyawannya, karena jika karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungannya maka kinerja yang akan diberikan oleh karyawan tersebut kurang maksimal sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, aman, dan sehat. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah alat atau perkakas dan bahan yang dihadapi oleh seorang pegawai yang bekerja, metode kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai dalam perusahaan. Suatu perusahaan akan berhasil atau tidak sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Pemimpin yang mampu membimbing perilaku karyawannya dengan baik maka karyawan tersebut juga akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaannya. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang dapat dijadikan panutan atau pedoman karyawannya dalam bekerja pada perusahaan. Namun jika dari pemimpin perusahaan tersebut kurang dapat memberikan arahan yang baik terhadap karyawan, maka kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tidak akan sesuai dengan harapan perusahaan. Ismail dkk dalam Suyatminah (2013)

menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan pekerjaan/tugas, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan wewenang bawahan dimasa mendatang. Menurut Robbins (2010) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang atasan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan pada perusahaan. Peran pemimpin sangat berkaitan dengan disiplin kerja. Jika pemimpin dapat membentuk karakteristik karyawannya menjadi disiplin maka aktifitas yang berlangsung dalam perusahaan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Jika karyawan menerapkan perilaku disiplin dalam perusahaan maka kinerja yang akan mereka

hasilkan juga akan sesuai dengan harapan perusahaan. Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerjanya ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2012) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pabrik Gula Mojo adalah salah satu pabrik gula yang pernah berdiri di Kabupaten Sragen selain Pabrik Gula Kedungbanteng. Pabrik gula yang terletak di Jalan Kyai Mojo No.1 Sragen Kulon tersebut hingga kini masih aktif memproduksi gula. Bahkan pabrik gula ini adalah salah satu dari tiga pabrik gulayang masih bertahan hingga kini di wilayah Karesidenan Surakarta selain PG Tasikmadu di Karanganyar dan PG Gondang Baru di Klaten. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di PG Mojo terdapat penurunan produktifitas yang mungkin terjadi karena adanya penurunan kinerja karyawan pabrik selama beberapa tahun belakangan ini.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Sukoco (2016) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Cabang Kediri" dengan hasil disiplin kerja lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja. Selanjutnya penelitian dari Robertus Gita S.P dan Ahyar Yuniawan tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan) dengan hasil gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kadek Manik Oka Mahendra dan Ni Wayan Mujiati (2015) dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Burnout pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort" dengan hasil kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Mojo Sragen."

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Mojo Sragen?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Mojo Sragen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Mojo Sragen?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PG. Mojo Sragen.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PG. Mojo Sragen.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PG. Mojo Sragen.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Teoritis.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia pada lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kinerja.

2. Praktis.

- a. Bagi Penulis.

Penulis berharap hasil dari penulisan ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta mampu membuat perbandingan antara ilmu yang didapat selama perkuliahan dengan penerapan yang terjadi di lapangan.

- b. Bagi Organisasi.

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai

lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi Kampus dan rekan-rekan mahasiswa.

Penulis berharap hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan bacaan dan dapat menambah wawasan pemikiran serta dapat dijadikan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.