

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini perkembangan zaman membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang ikut terlibat secara langsung dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Pengelolaan manajemen karyawan pada perusahaan bukanlah hal yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan yang menggunakan banyak tenaga kerja manusia. Semua perusahaan berusaha untuk meningkatkan serta mengembangkan perusahaan agar mendapatkan citra yang positif dimata masyarakat. Oleh sebab itu untuk mendapatkan citra yang baik dimata masyarakat perlu adanya kinerja karyawan yang tinggi pula.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan pasti mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya kinerja karyawan yang tinggi dalam perusahaannya. Karena jika kinerja karyawan

tinggi dalam perusahaan maka harapan untuk tercapainya sebuah tujuan perusahaan juga tinggi dan sebaliknya, jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan rendah maka harapan tercapainya tujuan dari perusahaan juga rendah pula.²

Terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawannya terutama faktor yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dalam berkerja seperti tingkat stres, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan disiplin kerja. Dan yang akan dibahas dalam penelitian ini hanya 4 faktor saja yakni gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Alasan dalam pemilihan judul ini dilihat dari keadaan lapangan dimana dalam kurun waktu 2019 dan 2020 sempat terjadi adanya penurunan kinerja dari para karyawan CV Denov Brilian Nyoklat Klasik. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti melalui HRD ditemukan bahwa pada masa pandemi covid menurunnya kinerja karyawan karena disebabkan biasanya pemimpin selalu memberikan iming-iming seperti liburan atau lain sebagainya untuk mendorong kinerja para karyawannya. Dan pada saat pandemi terjadi dorongan atau motivasi tersebut harus berhenti sementara karena keadaan yang memang tidak kondusif. Namun pada tahun 2021 terlihat ada peningkatan kinerja karyawan kembali. Menurut HRD CV Denov Brilian Nyoklat Klasik kinerja karyawan dapat meningkat dikarenakan pada tahun ini covid sudah mulai menurun sehingga aktivitas sudah mulai berjalan kembali. Selain pengaruh dari menurunnya angka covid-19 ini, pihak HRD

² Wahyudi, *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business. Vol 2 No 3.2019. hal 352

menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin CV Denov Brilian Nyoklat Klasik merupakan gaya kepemimpinan suportif yang dimana walaupun pada saat kinerja karyawan menurun pemimpin selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk dapat menyongsong kembali kinerja karyawannya sebagai pengganti motivasi yang biasanya diberikan.

Gaya kepemimpinan merupakan tingkah laku yang telah dirancang oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Menjadi seorang pemimpin harus menerapkan gaya dalam kepemimpinannya. Karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan dinilai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Menurut Nawawi gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara atau perilaku yang dipilih oleh pemimpin untuk bisa mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para bawahan atau karyawannya dalam suatu organisasi.³ Sedangkan menurut Fadli gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Karena gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan.⁴

Azar dan Shafighi mengatakan bahwa salah satu kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan karyawan untuk karyawan.

³ Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*, Journal "Acta Diurna", Volume III No. 4 Tahun 2014, hal 2.

⁴ Slamet Riyadi, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 13 No. 1 2011, hal 41.

Motivasi yang dimaksud disini adalah hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, misalnya kompensasi, dukungan moral, hukuman jika melakukan kesalahan dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi tersebut diharapkan dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Karena apabila kebutuhan dalam hal ini dapat dipenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kerja karyawan. Karena dalam faktanya karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan juga memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dalam perusahaan harus diterapkan sesuai standart yang ada untuk menjaga agar karyawan tetap merasa nyaman dalam bekerja. Seperti memiliki pencahayaan yang terang, tingkat kebisingan yang rendah. Suhu udara yang sesuai dan fasilitas yang dapat menunjang karyawan. Dengan lingkungan yang disiplin dan lingkungan kerja yang nyaman dinilai akan membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. selain itu kedisiplinan dalam bekerja juga memberikan peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena kedisiplinan menunjukkan bagaimana karyawan patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dan ditetapkan diperusahaan. Menurut Tohardi disiplin adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk menaati peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan dalam perusahaan sangat penting untuk mendisiplinkan karyawan. Karena dengan adanya peraturan

perusahaan dapat memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Jika perusahaan menerapkan tata tertib yang baik, maka semangat kerja dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga mendukung pencapaian kerja yang maksimal.⁵

CV Denov Putra Brilian merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman di Tulungagung yang sudah berdiri sejak tahun 2014. Perusahaan CV Denov Putra Brilian memiliki beberapa produk yaitu Nyoklat Klasik, Ngecheese, Ayam Gulang Guling dan Banyozzz (Bakwan Nyozz). Selain memiliki beberapa produk CV Denov Putra Brilian juga memiliki dua café yaitu Republik Dendy Cafe dan Dendy Sky View. Jumlah karyawan keseluruhan CV Denov Putra Brilian ada sekitar 250 an lebih. Pada CV Denov Putra Brilian peneliti hanya melakukan penelitian di usaha merek dagang Nyoklat Klasik saja dan karyawan yang berada di Kantor Pusat Gedung NK yang ada 88 karyawan. Kantor pusat CV Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik beralamat di Gudang NK, Jl Gedangsewu Selatan RT. 2 RW. 2 Ds. Gedangsewu, Kec. Boyolangu, Tulungagung, Jawa Timur, 66231. Nyoklat Klasik merupakan merek dagang yang sudah terdaftar secara resmi dilembaga pemerintahan yang sah dan berdasarkan undang-undang Negara Kesatuan Republik Indonesia nomor 15 tahun 2001. Merek dagang Nyoklat Klasik ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia atau pembuatan waralaba franchise minuman coklat Nyoklat Klasik. Nyoklat Klasik awalnya hanya populer di wilayah Tulungagung saja, namun saat ini

⁵ Iga Mawarni Marpaung, dkk. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 15 No. 2. 2014. hal 2.

perkembangan bisnis Nyoklat Klasik sudah menyeluruh hampir diseluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara kepada HRD CV Denov Putra Brillian Nyoklat Klasik diketahui data target dan realisasi perusahaan dalam empat tahun terakhir yang disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Target Dan Realisasi Perusahaan Dalam Empat Tahun Terakhir

Tahun	Target	Realisasi	Rasio
2018	450	725	161,1
2019	500	435	87
2020	550	385	70
2021	600	685	114,16

Sumber: HRD CV Denov Putra Brililan Nyoklat Klasik

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa perusahaan mampu mencapai target bahkan melebihi pada tahun 2018 Namun permasalahan bermula pada tahun 2019 dan 2020 dimana perusahaan tidak mampu mencapai target perusahaan sedangkan pada tahun 2021 menunjukkan adanya peningkatan pencapaian bahkan melebihi target kembali. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD CV Denov Putra Brililan Nyoklat Klasik pada awalnya franchise yang dimiliki Nyoklat Klasik sekitar 2.225, namun pada tahun 2019 dan 2020 banyak pihak franchise yang menarik diri dengan berbagai faktor yang menyebabkan jumlah franchise yang perusahaan menurun dan hanya tersisa sebanyak 1.405 franchise yang tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia. Pihak HRD juga menjelaskan selama dua tahun terakhir karena pengaruh dari covid 19 dan semangat kinerja karyawan juga menurun. Namun pada akhir tahun 2021 cabang

franchise terlihat kembali meningkat menjadi 2090. Menurut HRD CV Denov Putra Brililan Nyoklat Klasik peningkatan kinerja karyawan tersebut dipengaruhi cukup besar oleh gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin, motivasi yang diberikan seperti memberikan penghargaan atau liburan, lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang terus meningkat.

Tabel 1.2
Daftar Absen Karyawan Pada Bulan Januari – Desember 2021

No	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Cuti
1	Januari	2	0	0
2	Februari	0	0	0
3	Maret	1	0	1
4	April	1	0	0
5	Mei	0	0	0
6	Juni	3	0	1
7	Juli	0	0	0
8	Agustus	2	0	0
9	September	1	0	0
10	Oktober	2	0	0
11	November	1	0	0
12	Desember	2	0	2

Sumber: HRD CV Denov Putra Brililan Nyoklat Klasik

Dari data absensi diatas dapat dinilai bahwa tingkat disiplin kerja karyawan Nyoklat Klasik masih ada karyawan yang belum mematuhi peraturan perusahaan sepenuhnya. Dimana terlihat para karyawan masih ada yang terlambat hampir setiap bulannya. Namun masih terlihat positif saat melihat tabel tanpa keterangan yang selalu konsisten di angka 0 disetiap bulannya. Pihak HRD perusahaan menjelaskan bahwa hal ini disebabkan karena memang pihak perusahaan yang mewajibkan untuk setiap karyawannya membuat surat izin cuti dengan jelas untuk menjaga kedisiplinan karyawan. Dengan peraturan tersebut sama saja menggambarkan

bahwa pengawasan ketat dari pimpinan terhadap karyawannya. Karena berdasarkan keterangan dari HRD pihak perusahaan percaya bahwa semakin terjaganya kedisiplinan yang diterapkan kepada karyawan maka akan semakin meningkat pula hasil kinerja dari karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi-motivasi, dorongan, atau lingkungan kerja dan peraturan disiplin kerja yang perusahaan berikan pada tinggi atau rendahnya kinerja karyawannya. Maka berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung.**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah digunakan dalam penelitian ini untuk membuat pembahasan terkait permasalahan – permasalahan agar lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah ketika pemimpin perusahaan CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung berhasil membuat kinerja karyawannya kembali meningkat pada tahun 2021 setelah pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan hasil kinerja bahkan tidak mencapai target. Selain itu permasalahan penelitian ini juga guna untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi-motivasi, dorongan, atau lingkungan kerja dan peraturan disiplin kerja terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung?
4. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung?
5. Apakah Ada Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung.
2. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung.
3. Untuk Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung.

4. Untuk Mengetahui Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung.
5. Untuk Mengetahui Apakah Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan secara teoritis dalam memperkaya wawasan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja di bidang manajemen bisnis syariah

2. Manfaat Praktis

a. Kegunaan Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada penulis tentang bagaimana pengaruh gaya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dapat dijadikan sarana praktek ilmu teori yang telah didapatkan dibangku perkuliahan, terlebih untuk materi Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Kegunaan Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian dapat dijadikan bahan masukan oleh Nyoklat Klasik tentang bagaimana mengelola karyawannya

khususnya tentang gaya kepemimpinan, motivasi, Lingkungan kerja dan disiplin kerja.

c. Kegunaan Bagi Lembaga

Diharapkan dapat menambah koleksi pustaka dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya bidang manajemen bisnis syariah dalam hal mengelola manajemen sumber daya manusia.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya dibatasi untuk karyawan di CV.

Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini berfokus pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). variabel pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Disiplin Kerja (X_4) dan variabel terikat merupakan Kinerja Karyawan (Y).
- b. Data dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) didapatkan dari kursioner (angket).

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Berkaitan dengan judul penelitian diperlukan penjelasan lebih lanjut tentang penegasan istilah-istilah agar tidak terjadi penafsiran yang tidak diinginkan, berikut penejelasan mengenai istilah-istilah yang ada dalam penelitian ini:

- a. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau perilaku yang dipilih oleh pemimpin untuk bisa mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para bawahan atau karyawannya dalam suatu organisasi.⁶
- b. Motivasi merupakan suatu proses yang diberikan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam bertindak untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu, motivasi biasanya juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri⁷.
- c. Suatu kondisi dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang segar, nyaman, memiliki ventilasi dan pencahayaan yang memenuhi standart layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan dan rangsangan pada karyawan untuk lebih semangat dalam menjalankan tugasnya.⁸
- d. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku dari seseorang atau kelompok untuk menaati dan mematuhi peraturan-peraturan yang berada dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak serta mampu bertanggung jawab untuk menerima sanksi apabila melanggarnya.⁹

2. Definisi Operasional

⁶ Umi farida & Sri Hartono, *Manajemen Sumber Manusia II*, (Ponorogo: Penerbit Umpo Press 2016), hal 53

⁷ Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18 No. 1. 2017. hal 11.

⁸ Surya Akbar, *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, *JIAGANIS* Vol. 3 No. 2 2017, hal 6-7.

⁹ Nova Syafrina, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru*. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*. Vol No. 4. 2017. hal 5-6

Definisi operasional merupakan definisi variable secara nyata dan rill dalam lingkup onjek penelitian. Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penyusunan laporan model penelitian kuantitatif dapat dibagi menjadi tiga bagian utama, yaitu :

1. **Bagian awal** , terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.
2. **Bagian utama** merupakan inti dari hasil penelitian yang terdiri dari enam bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi mengenai teori yang mendukung penelitian ini diawali dengan *grand theory* yang menjadi landasan utama materi dalam penelitian ini, selanjutnya terdapat kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variable dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian

Pada bab ini berisi mengenai hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis)

BAB V Pembahasan

Pada bab ini berisi pembahasan data penelitian dan hasil analisis data

BAB VI Penutup

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran atau rekomendasi

- 3. Bagian akhir**, terdiri dari daftar pustaka, (lampiran-lampiran), surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.