

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, industri manufaktur khususnya industri sepatu menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan dan meningkatkan daya saingnya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi atau modal yang dimiliki, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan produktivitas dan efektivitas perusahaan dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi yang dapat bersaing di pasar. Industri sepatu di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan seiring dengan meningkatnya permintaan pasar domestik dan ekspor. Dalam situasi ini, UD Aghajali sebagai salah satu produsen sepatu lokal menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan guna menjaga daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi dan modal, tetapi juga sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017) dalam [1]. Dalam industri manufaktur seperti produksi sepatu, kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam mencapai target produksi, menjaga kualitas produk, dan meningkatkan efisiensi operasional. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Kepemimpinan adalah bentuk pola tingkah laku atau kepribadian yang merupakan suatu arah pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. Kartono (2008:34) dalam [2] juga menambahkan bahwa yang membedakan kepemimpinan seorang pemimpin yang berinteraksi dengan orang lain adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi. Kemampuan yang mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektifitas kepemimpinan seseorang maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan berkerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan - tujuan perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif, baik manager dari tingkat bawah, tingkat menengah, tingkat atas, maupun staf perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pasti akan melakukan aktivitas dalam berkomunikasi secara benar dan efektif. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi dan misi suatu tujuan, menurut Robbins dan Judge dalam [3] (2016:280). Di UD Aghajali, gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung partisipatif dan supportif. Pimpinan perusahaan

menunjukkan karakteristik yang baik dalam memberikan arahan yang jelas kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab, melakukan komunikasi dua arah dengan bawahan, memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan, menerapkan sistem reward dan punishment yang adil, serta terbuka terhadap masukan dan saran dari karyawan. Kondisi kepemimpinan di UD Aghajali dapat dikategorikan dalam kondisi yang baik, dimana pimpinan mampu menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan efektif sesuai dengan teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1988) dalam [4] .

Selain faktor kepemimpinan terdapat faktor lain yang mampu mendukung tercapainya peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu budaya organisasi. Menurut Kusdi (2011: 12) budaya adalah kebudayaan berasal dari bahasa yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa inggris, kebudayaan berasal dari kata culture, yang berasal dari kata colere, yaitu mengelola dan mengerjakan. Bisa di artikan juga sebagai mengelola tanah dan atau bertani. Kata culture kadang juga diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa indonesia. Pengertian budaya organisasi Menurut Robbins dalam Wibowo (2014:37) adalah sistem nilai bersama dalam organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi menurut Umar (2010:262) dalam [5] adalah suatu sistem juga nilai keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan maupun falsafah dasar pendiriannya yang selanjutnya berinteraksi menjadi norma-norma dimana kemudian norma tersebut dipakai sebagai pedoman pola pikir dan bertindak dalam

rangka mencapai tujuan bersama. Perilaku karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan, dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi dapat dijadikan identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya. Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya (Triatna, 2015). Sedangkan definisi budaya organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2014) adalah membagi nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas perusahaan.

Menurut H Teman Koesmono (2003:15) dalam [6] Budaya yang produktif adalah yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan orang dapat terakomodasi. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam orang implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam orang akan diwarnai oleh budaya orang yang bersangkutan. Menurut Mondy dan Noe (1996) dalam [7], budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, keyakinan, dan praktik bersama yang ada dalam suatu organisasi dan berinteraksi

dengan struktur formalnya untuk menciptakan standar perilaku. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi. Perbedaan budaya juga berpengaruh terhadap kinerja individu baik di dalam organisasi maupun kualitas kehidupan kerjanya (Raisa, 2009, p. 10; Schermerhorn) dalam [8] . Di UD Alghajali, budaya organisasi belum terbentuk dengan kuat yang ditandai dengan budaya kerja yang kurang profesional, sistem penghargaan dan hukuman yang belum jelas, serta minimnya kegiatan yang dapat memperkuat ikatan antar karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di dekat pekerja, yang bisa mempengaruhi seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas - tugas yang di bagikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen- elemen yang terdapat disekitar perusahaan yang berakibat secara langsung ataupun tidak langsung terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang baik merupakan apabila sanggup menunjang efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial hendak tingkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan sangat mengharapkan keadaan lingkungan kerja yang kondusif serta menunjang dalam tiap proses penerapan pekerjaannya, tetapi pada realitasnya masih banyaknya kekurangan apalagi keterbatasan ketersediaan fasilitas serta prasarana pendukung. Plangiten (2013) dalam [9] menjelaskan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari keberhasilan dalam melaksanakan

suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan di dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif atau negatif. Lingkungan kerja bisa dikategorikan jadi 2, ialah lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang terdapat di dekat para pekerja yang bisa pengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, temperatur hawa, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik serta lain-lain. Lingkungan non fisik ini merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena menyangkut suatu hubungan antara karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan. Lingkungan kerja merupakan satu di antara unsur yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, mengingat bahwa seorang karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan kondisi lingkungan di sekitar tertata dengan baik, aman dan nyaman sehingga dapat menciptakan semangat dan suasana kerja yang kondusif (Sedarmayanti, 2017) dalam [10]. Lingkungan kerja non fisik merupakan dimensi penting dalam lingkungan kerja secara keseluruhan yang tidak dapat terlihat atau disentuh secara langsung, namun memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek seperti hubungan antar karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, sistem komunikasi dalam organisasi, budaya kerja, suasana kerja, dan kebijakan-kebijakan yang berlaku dalam perusahaan. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif sangat penting karena mampu meningkatkan motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres karyawan, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara

keseluruhan. UD Aghajali telah menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan. Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, komunikasi berjalan lancar, dan tingkat stres kerja dapat dikelola dengan baik. Menurut Nitisemito (2000: 139) dalam [11], Lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi yang mendukung terciptanya hubungan atau interaksi antar-pegawai akan mempengaruhi suasana kerja yang nyaman dan harmonis sehingga kerja sama pegawai meningkat, dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kerja sama pegawai. Kondisi lingkungan kerja non-fisik yang positif di UD Aghajali tercermin dari rendahnya tingkat konflik antar karyawan dan adanya rasa saling menghargai dalam tim kerja.

UD Alghajali yang berada di Gebangmalang Mojoanyar, Mojokerto bergerak di bidang manufaktur yang bergerak di bidang produksi sepatu. UD Alghajali menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap kondusif dan stabil karena di industri ini perusahaan terus berkembang. Perusahaan ini telah menerapkan kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Namun itu masih perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja bisa dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UD Alghajali, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor kunci yang perlu dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen UD Alghajali dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UD Alghajali Gebangmalang, Mojoanyar, Mojokerto". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri manufaktur sepatu di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang menjadi bahan pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Alghajali?
2. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Alghajali?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di UD Alghajali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UD Alghajali?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di UD Alghajali?

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Alghajali?

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan pemaparan tujuan di atas, berikut ini manfaat dari penelitian ini yaitu

1. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi peneliti dalam memahami dan menerapkan metode penelitian yang lebih efektif di bidang ini.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dengan memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di pabrik sepatu. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif, menciptakan budaya organisasi yang positif, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam mengambil keputusan yang berorientasi pada peningkatan efisiensi operasional, pengurangan tingkat turnover karyawan, serta peningkatan kepuasan kerja, sehingga dapat mendukung pertumbuhan dan daya saing perusahaan di industri manufaktur sepatu.

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, budaya organisasi yang positif, serta kepemimpinan yang mampu memberikan arahan dan dukungan yang efektif. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, karyawan dapat merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Budaya organisasi yang kuat juga dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan loyalitas, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan mereka dalam bekerja di pabrik sepatu.

d. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi universitas sebagai referensi akademik dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja di industri manufaktur seperti pabrik sepatu. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian bagi mahasiswa, dosen, serta peneliti dalam memahami dinamika organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor industri. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya literatur akademik dan mendukung universitas dalam menghasilkan lulusan yang lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan di lingkungan industri manufaktur.

2. Manfaat Teoritis

a. Pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM).

- b.** Bahan perbandingan antara teori yang di dapatkan dengan realita dilokasi penelitian.
- c.** Memperluas pemahaman tentang bidang penelitian yang serupa dan mengembangkan untuk penelitian sselanjutnya.