

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya atau asal daya insan adalah salah satu cabang ilmu manajemen yg mengusut bagaimana rekanan atau interaksi & peran bagaimana manusia pada sebuah organisasi, alasan ini bisa terjadi lantaran manajemen asal daya manusia yang mengatur energi kerja yang berada didalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga bisa mewujudkan rencana atau motif beroperasinya suatu perusahaan. Menurut Haryani, Hamid & Susilo (2015) Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting terkait penentuan tingkat kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan memperkuat kedudukan mereka di tengah persaingan.

SDM yang baik mampu memberikan nilai tambah untuk daya saing perusahaan dalam pasar global sehingga menjadi factor yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. (Widayanti *et al.*, 2021). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu dari banyak aset berharga yg dimiliki sang setiap perusahaan, lantaran dalam dasarnya setiap perusahaan yg terdapat ketika ini pastinya memiliki asa bahwa kelak pada waktu berikutnya atau masa mendatang akan mengalami perkembangan yg pesat pada pada lingkup bisnis berdasarkan perusahaannya & pula mengharapkan terciptanya kinerja karyawan yg tinggi pada bidang pekerjaannya. Oleh karenanya keberadaan suatu organisasi atau perusahaan

berbentuk apapun baik yang sudah besar maupun juga masih kecil tidak akan sanggup tanpa sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dibahas atau pihak-pihak yang terlibat adalah orang-orang yang menyumbangkan bakat, pikiran, tenaga, kekreativitasan dan komitmen kepada perusahaan. Semua perusahaan akan terus berjuang dan berusaha untuk menarik karyawan yang sebelumnya sudah pernah atau memiliki pengalaman terlibat dalam kegiatan organisasi dan operasional dan yang mampu menunjukkan pencapaian ekspektasi serta keinginan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya meliputi karyawan-karyawan yang berada dalam suatu perusahaan saja melainkan keseluruhan dari apa yang dapat diberikan dan dihasilkan oleh karyawan-karyawan tersebut untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Menurut Haryani, Hamid, dan Susilo (2015) sumber daya manusia sangatlah berharga dan dapat memberikan dampak besar pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Maka, perusahaan membutuhkan manajemen handal agar bisa mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. *Human Resources Department* pada perusahaan memerlukan ketelitian dalam memperhatikan dan menyediakan kebutuhan yang dituntut oleh sumber daya manusia. Apabila masih dalam kekuatan perusahaan untuk memenuhi, maka manajemen sumber daya harus mengusahakannya. Perusahaan akan lebih bisa mempertahankan sumber daya manusianya yang berkualitas apabila kebutuhan dan tuntutan mereka terpenuhi dengan baik. Kunci utama dalam

mengembangkan perusahaan adalah dengan menjaga keseimbangan antara kemampuan perusahaan dengan kesejahteraan sumber daya manusianya. Untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dikerjakan oleh tenaga kerja sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan atau sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Kinerja secara umum adalah apa saja hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan untuk mempengaruhi jumlah atau hitungan mereka berkontribusi pada suatu lembaga atau organisasi. Ini termasuk suatu penilaian kualitas hasil produksi yang diberikan. Strategi peningkatan kinerja adalah salah satu dari beberapa metode yang digunakan perusahaan untuk mendorong kualitas kinerja karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan perusahaan. Agar strategi pendorongan untuk meningkatkan kualitas kinerja berhasil, organisasi perlu mengetahui motif kinerja mereka.

Provinsi DKI Jakarta adalah Ibu Kota Negara Indonesia. Ibu Kota ini merupakan provinsi dengan jumlah penduduk yang sangat banyak di Indonesia. Padatnya jumlah penduduk yang ada di DKI Jakarta didominasi oleh pendatang dari luar Provinsi DKI Jakarta yang bermigrasi untuk mencari pekerjaan dengan tujuan memperbaiki ekonomi dan memperoleh kehidupan yang lebih baik. Padatnya angka penduduk dan tenaga kerja di DKI Jakarta setiap tahunnya mengalami kenaikan, berimbang dengan tenaga kerja yang ada perusahaan yang beroperasi di daerah DKI Jakarta pun cukup banyak dan bisa dibilang merupakan *center* dari kebanyakan Kantor Pusat berbagai Perusahaan

besar hingga perusahaan rintisan diseluruh Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan stastistik data jumlah penduduk yang berkerja sebagaimana dipublikasi oleh Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2016 hingga 2021.

Tabel 1.1 Data Jumlah Penduduk yang berkerja di Provinsi DKI Jakarta tahun 2016 sampai 2021.

Pekerja Formal	Jumlah Pekerja Formal dan Informal di Provinsi DKI Jakarta (Jiwa)					
	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Pekerja Formal	2.924.706	2.878.424	3.310.936	3.300.098	3.226.469	3.340.384
Pekerja Informal	1.812.709	1.780.827	1.526.041	1.426.681	1.282.702	1.521.448
Penduduk yang Bekerja	4.737.415	4.659.251	4.836.977	4.726.779	4.509.171	4.861.832

Sumber : DKI Jakarta dalam angka, BPS DKI Jakarta (2022)

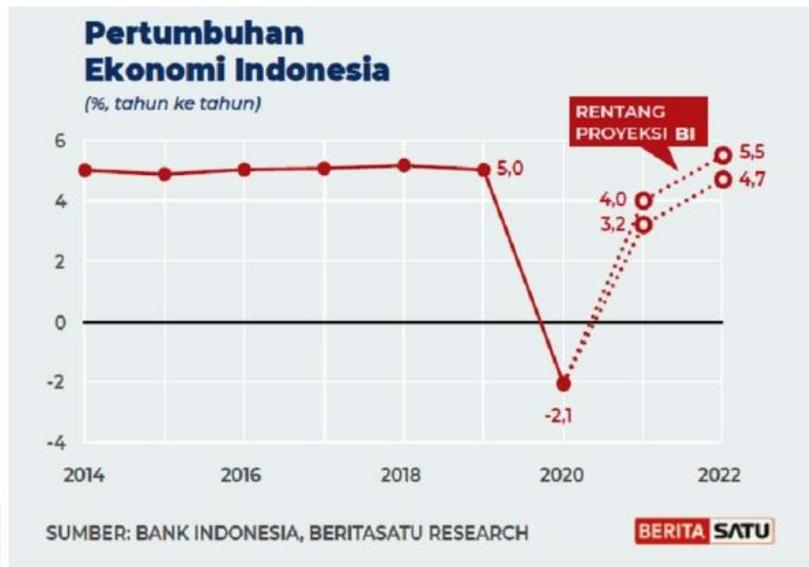
Melihat angka jumlah tenaga kerja dan perusahaan yang beroperasi di Jakarta cukup besar, Provinsi DKI Jakarta juga memiliki kontribusi terbesar dalam peningkatan ekonomi Indonesia secara menerus. Hal ini bisa dilihat dari tabel publikasi BPS Indonesia tahun 2017 hingga 2021 dimana Provinsi DKI Jakarta memiliki persentase Distribusi yang paling tinggi diantara 33 provinsi lain yang ada di Indonesia. PT. XYZ adalah salah satu perusahaan ritel yang cukup besar dan bertempat di DKI Jakarta. Sehingga PT. XYZ juga menjadi salah satu dari banyak PT yang mempengaruhi PDRB DKI Jakarta.

Tabel 1.2 Distribusi PDRB (Persen)

PROVINSI/ PROVINCE	2017	2018	2019	2020*	2021**
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Aceh	1,06	1,04	1,02	1,05	1,09
Sum. Utara	4,98	4,95	4,99	5,14	5,07
Sum. Barat	1,56	1,54	1,53	1,53	1,49
Riau	5,13	5,02	4,74	4,62	4,97
Jambi	1,38	1,39	1,35	1,31	1,38
Sum. Selatan	2,79	2,80	2,83	2,90	2,90
Bengkulu	0,44	0,44	0,45	0,46	0,47
Lampung	2,23	2,22	2,22	2,24	2,19
Kep. Bangka Bel	0,51	0,49	0,47	0,48	0,51
Kep. Riau	1,66	1,66	1,67	1,61	1,63
Sumatera	21,73	21,55	21,28	21,35	21,70
DKI Jakarta	17,21	17,31	17,55	17,55	17,19
Jawa Barat (Jabar)	13,01	13,09	13,24	13,22	13,03
Jawa Tengah (Jateng)	8,53	8,47	8,48	8,55	8,38
Daerah Istimewa Yogyakarta	0,87	0,87	0,88	0,88	0,88
Jawa Timur (Jatim)	14,65	14,61	14,62	14,58	14,48
Banten	4,10	4,10	4,12	3,97	3,93
Jawa	58,38	58,43	58,90	58,74	57,89
Bali	1,55	1,56	1,57	1,42	1,30
NTB	0,90	0,83	0,83	0,85	0,83
NTT	0,66	0,66	0,67	0,68	0,65
Bali & Nusa Tenggara	3,11	3,05	3,06	2,94	2,78
K. Barat (Kalbar)	1,29	1,30	1,32	1,36	1,36
K. Tengah (Kalteng)	0,92	0,93	0,94	0,96	1,00
K. Selatan (Kalsel)	1,16	1,15	1,13	1,14	1,14
K. Timur (Kaltim)	4,31	4,24	4,07	3,85	4,10
K. Utara (Kalut)	0,56	0,57	0,60	0,64	0,65
Kalimantan	8,23	8,18	8,05	7,95	8,26
S. Utara (Sulut)	0,80	0,80	0,81	0,84	0,84
S. Tengah (Sulteng)	0,97	1,12	1,16	1,25	1,46
S. Selatan (Sulsel)	3,02	3,08	3,14	3,20	3,22
S. Tenggara (Sulteng)	0,78	0,79	0,81	0,83	0,82
Gorontalo	0,25	0,25	0,26	0,26	0,26
S. Barat (Sulbar)	0,29	0,29	0,29	0,29	0,30
Sulawesi	6,12	6,33	6,46	6,67	6,89
Maluku	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29
M. Utara	0,23	0,24	0,25	0,27	0,31
P. Barat	0,52	0,53	0,53	0,53	0,50
Papua	1,37	1,41	1,18	1,26	1,39
Papua dan Maluku	2,42	2,47	2,24	2,35	2,49
Jumlah/Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber :Badan Pusat Statistik Indonesia, 2022.

Namun sayangnya pada tahun 2020 Indonesia mengalami kemerosotan pertumbuhan ekonomi yang disebabkan karena banyaknya sektor usaha dan industri yang lumpuh dan gulung tikar karena pandemi COVID-19.



Pertumbuhan ekonomi Indonesia

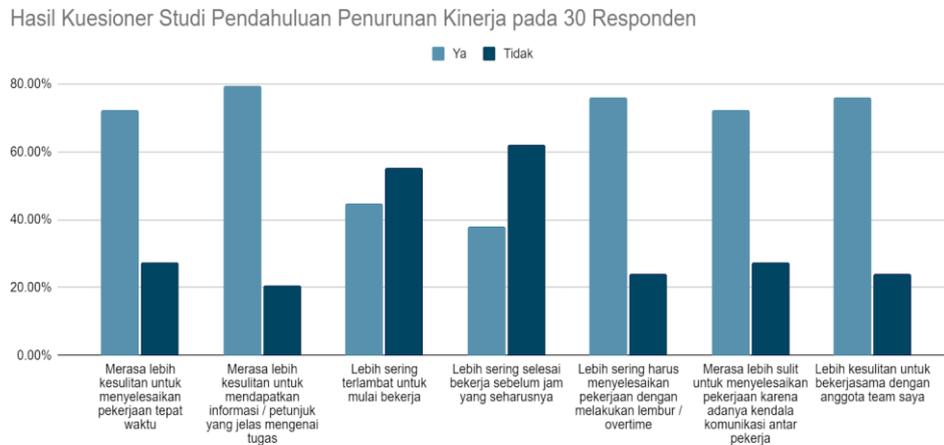
Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Ekonomi Indonesia.

Sumber : Bank Indonesia, BERITASATU Research.

Pandemi Covid-19 di Indonesia merupakan bagian dari pandemi penyakit koronavirus 2019 (Covid-19) yang pada saat tersebut dan hingga saat ini berlangsung di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus sindrom pernapasan akut berat 2 (SARS-CoV-2). Pada akhir bulan Desember 2019 Indonesia sempat mengalami pandemi ini yang menyebar dengan cepat dan berdampak pada perusahaan dan industri besar maupun mikro di Indonesia. Fenomena ini mengakibatkan banyak hal seperti banyaknya efisiensi tenaga kerja yang menyebabkan naiknya juga angka pengangguran di Indonesia, selain itu perusahaan-perusahaan tidak mau mengalami kerugian baik

perusahaan jasa maupun perusahaan produksi, para pemimpin perusahaan pun mencoba mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah yang tepat guna untuk memutus rantai penularan Covid-19 yang dianggap sangat merugikan. Pemerintah mencoba untuk melakukan berbagai cara agar perekonomian Indonesia bisa tetap berjalan, salah satunya Langkah yang diambil adalah dengan menerapkan kerja dari rumah atau *Work from Home* (WFH).

Penerapan *work from home* di Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada praktiknya pekerjaan yang dilakukan akan sangat berbeda apa yang dikerjakan pada saat suasana normal dengan apa yang dikerjakan pada saat masa pandemi seperti sekarang ini. Latar belakang penelitian ini didasari dari adanya penurunan kinerja karyawan dalam masa pandemi Covid-19 sebagaimana merujuk pada hasil survey pendahuluan yang sudah peneliti lakukan. Berikut ini adalah grafik dari hasil kuesioner studi pendahuluan yang disebarkan pada 30 pekerja yang merasakan perbedaan bekerja sebelum dan setelah wabah COVID-19.



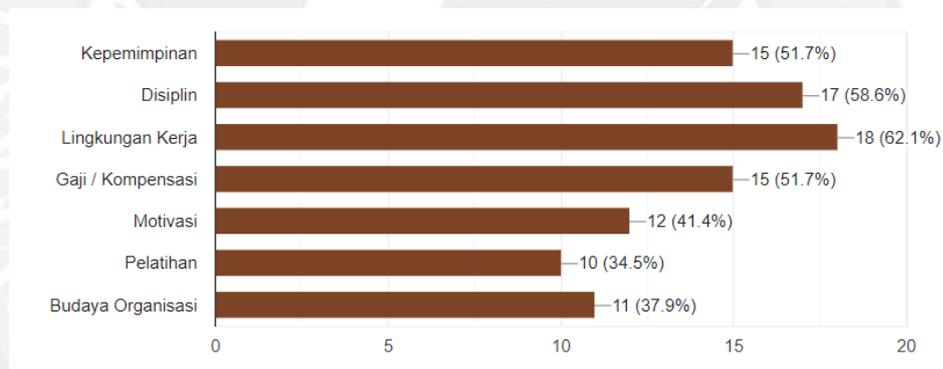
Gambar 1.2 Grafik hasil kuesioner penurunan kinerja setelah wabah COVID-19.

Sumber : Data Diolah, Peneliti (2022).

Gambar 1.2 menunjukkan hasil kuesioner studi pendahuluan mengenai penurunan kinerja yang disebar pada 30 responden yang pernah merasakan perbedaan bekerja sebelum dan setelah wabah Covid-19. Berdasarkan Grafik pada gambar 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata responden setuju bahwa mereka mendapat lebih banyak kesulitan sehingga kinerja mereka menurun setelah wabah COVID-19.

Kasmir (2018) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dimaksud adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan mengenai pekerjaan yang dimiliki, kepribadian, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, rancangan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen, budaya organisasi, kepemimpinan & gaya kepemimpinan serta loyalitas. Berbagai faktor tersebut

merupakan faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini akan mengambil dan meneliti beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Faktor- faktor ini biasanya memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Misalnya dalam hal motivasi kerja, semakin besar motivasi kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja juga akan mendapatkan peningkatan. Karena itu, responden juga menyatakan apa saja faktor-faktor yang mereka rasa paling mempengaruhi dan dapat meningkatkan kinerja mereka yang dapat dilihat pada grafik dibawah ini :



Gambar 1.3 Grafik faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja

Sumber : Data diolah, Peneliti (2022)

Dari grafik diatas bisa terlihat bahwa ada empat faktor utama yang mempengaruhi para responden untuk meningkatkan kinerja mereka. Faktor tersebut adalah lingkungan kerja 62.1%, berikutnya disiplin dengan perolehan 58.6% dan kemudian kepemimpinan dan kompensasi dengan perolehan 51.7%. Tiga dari empat faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut akan menjadi indikator pengukuran kinerja pada penelitian ini dengan judul **“PENGARUH**

KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BEKERJA DARI RUMAH DI PT. XYZ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya bisa dilihat ada beberapa permasalahan yang muncul. Permasalahan tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

- Penurunan Kinerja Perusahaan akibat kurangnya efektivitas hasil kerja karyawan selama diberlakukannya kebijakan *Work From Home* (WFH) sebagai akibat dari Pandemi COVID-19.
- Kurangnya Peran kepemimpinan yang terlibat dalam lingkup kerja secara langsung mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan selama pandemic COVID-19.
- Kedisiplinan kerja yang menurun sebagai dampak dari Pandemi mengakibatkan turunnya kinerja perusahaan secara menyeluruh selama pandemic COVID-19.
- Perubahan lingkungan kerja yang mendadak menyebabkan karyawan sulit beradaptasi dengan situasi terbaru dan menyebabkan minimnya konsentrasi karyawan sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal dan kinerja menurun selama Pandemi COVID-19

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan pada penelitian ini karena ruang lingkup penelitian yang dapat diteliti sangatlah luas. Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan biaya, waktu dan sumber sehingga masalah dibatasi agar penelitian dapat lebih terfokus dan hasil yang didapatkan lebih jelas. Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah dengan menggunakan objek penelitian karyawan yang bekerja dari rumah (WFH) pada salah satu perusahaan yang bertempat di daerah DKI Jakarta yaitu PT. XYZ. Karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap di PT. XYZ akan menjadi subjek penelitian ini. Berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia Tentang ketenagakerjaan (2013), Syarat dan ketentuan menjadi karyawan tetap mengikuti dasar hukum peraturan kontrak (PKWTT) yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam PT. XYZ, karyawan tetap ialah mereka yang telah menjalani masa percobaan selama 3 bulan sebelum akhirnya bisa diajukan kontrak untuk menjadi karyawan tetap. Selain itu, berdasarkan studi pendahuluan yang telah dibahas sebelumnya mengenai faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja maka penelitian ini juga dibatasi pembahasannya dengan memilih tiga variabel yaitu kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka pertanyaan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?
- 2) Apakah Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?
- 3) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?
- 4) Apakah Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang dinyatakan diatas, maka tujuan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut :

- 1) Mengetahui pengaruh positif dan signifikansi Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Mengetahui pengaruh positif dan signifikansi Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Mengetahui pengaruh positif dan signifikansi Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Mengetahui pengaruh positif dan signifikansi kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini tentunya diharapkan dapat memberikan banyak manfaat bagi para pembacanya. Adapun manfaat yang dimaksud dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan yang baik bagi PT. XYZ. Bahan pertimbangan yang bisa diambil adalah dalam menentukan strategi/kebijakan perusahaan terkait kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat sebagai sumber informasi bagi para pembacanya terkait kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada yang digunakan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini terdapat latar belakang yang mendasari penelitian ini, identifikasi masalah, batasan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang digunakan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini membahas mengenai teori dasar dari masing-masing variabel, hubungan antar variabel, model penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini diuraikan mengenai keseluruhan metodologi penelitian yang meliputi : paradigma penelitian, populasi dan sampel dari penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini membahas menjabarkan deskripsi data responden, menguraikan hasil pengujian dan membahas hasil penelitian yang menjawab hipotesis penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir yang membahas kesimpulan dari hasil pada bab sebelumnya dan saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.