

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era ini dimana sudah dibukanya pasar bebas seasia tenggara atau yang lebih dikenal dengan nama MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) membuat persaingan dibidang usaha semakin ketat. Sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak sebuah perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keahlian yang mampu membuat perusahaan tetap eksis dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Indonesia merupakan negara dengan SDM yang sangat banyak, apabila SDM tersebut mampu digunakan dengan baik maka bisa mendorong kemajuan perekonomian negara Indonesia. Agar mampu menciptakan SDM yang berkualitas maka diperlukan campur tangan pemerintah melalui perbaikan-perbaikan dalam bidang pendidikan, dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan mampu menciptakan SDM yang juga berkualitas. Dengan terciptanya SDM yang berkualitas diharapkan masyarakat Indonesia bisa mendapat pekerjaan yang layak sehingga dapat meningkatkan kualitas perekonomian dalam keluarganya.

SDM sebagai penggerak utama perusahaan harus memiliki wawasan pengetahuan dan keahlian yang berkualitas agar mampu menciptakan kinerja yang maksimal, supaya perusahaan bisa terus eksis dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu merekrut SDM yang berkualitas atau bahkan menciptakan SDM yang berkualitas sendiri melalui program-program training dari perusahaan supaya kinerja dari SDM bisa meningkat. Menurut

MariaRini Kustrianingsih dkk (2016) kinerja SDM adalah hasil kerja SDM secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh SDM dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada SDM. Kinerja yang baik adalah hasil kerja yang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu membuat SDMnya bekerja dengan maksimal supaya kinerja SDMnya tetap baik dan meningkat, serta mampu mendorong tercapainya tujuan dari perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mampu mendorong terjadinya kinerja SDM yang maksimal, diantaranya yaitu : Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan. Disiplin kerja adalah keadaan dimana SDM mampu mematuhi peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis supaya tetap terjaga lingkungan kerja yang tertib dan menyenangkan, tanpa terciptanya lingkungan kerja yang baik sulit untuk SDM bisa bekerja dengan maksimal. Disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah SDM tunduk pada peraturan yang berlaku (tertulis ataupun tidak tertulis) yang bilamana dilanggar akan mendapatkan sanksi yang sudah diatur (Indra Yugusna dkk, 2016). Menurut Supriyatno (2007) disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Selain disiplin kerja, lingkungan dimana SDM tersebut bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari SDM itu sendiri. Lingkungan kerja adalah tempat dimana SDM itu bekerja, baik meliputi hubungan kerja antar SDM maupun dengan atasan serta alat yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja dari SDM itu sendiri, dengan lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan gairah SDM untuk bekerja serta sebagai pendorong tercapainya kinerja SDM yang maksimal. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak dalam Yugusna dkk,2016). Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila SDM dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal dan nyaman, dari hal itu bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting terhadap kualitas maupun kuantitas hasil kerja SDM (Potu dalam Yugusna dkk,2016).

Kepemimpinan atau leadership merupakan pendorong dari sebuah perusahaan tanpa adanya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin, SDM yang berkualitaspun tidak akan mampu bekerja secara maksimal, karena diharapkan seorang pemimpin dapat mengayomi dan mengarahkan bawahannya supaya SDM dapat bekerja dengan maksimal. Menurut Endang Kartika Sari dkk (2016) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Kepemimpinan merupakan alat untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan, alat untuk mengoptimalkan kinerja orang lain atau bawahan supaya bisa bekerja semaksimal mungkin sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebelum perusahaan menentukan gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan kepada bawahan, terlebih dahulu perusahaan harus mengkomunikasikan terlebih dahulu tujuan dari perusahaan

supaya saat gaya kepemimpinan diterapkan bawahan bisa menerimanya dengan baik. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (WaridinK dan Guritno dalam Endang Kartika sari dkk,2016).

PD.Sari Husada adalah sebuah badan usaha farmasi milik daerah. Badan usaha milik daerah adalah badan usaha milik daerah yang pengelolaan dan pembinaannya berada dibawah pemerintah daerah dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan asli daerah itu sendiri serta farmasi yang berguna untuk melayani kebutuhan masyarakat mengenai obat-obatan medis (Perda Nomer 13 Tahun 1997). Sebelumnya PD.Sari Husadadibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomer 13 Tahun 1997 tentang pendiri PD. Apotek SariHusada Kabupaten Demak dan Peraturan Bupati Demak Nomer 24 Tahun 2010 tentang petunjuk pelaksanaan serta Peraturan Daerah Kabupaten Demak Nomer 8 Tahun 2012 tentang pembentukan BUMD kabupaten Demak.

Untuk mengetahui kinerja SDM perlu dilakukan penilaian kerja. Dengan dilakukannya penilaian kinerja akan sangat bermanfaat untuk pertumbuhan organisasi secara keseluruhan serta dapat diketahui keadaan sebenarnya tentang kinerja dari SDM. Pada PD.Sari Husada dalam pengelolaan SDM yang berjumlah 65 orang masih banyak SDM yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah dalam hal ketepatan waktu berangkat kerja, menurut badan humas PD.Sari Husada masih banyak SDM yang telat untuk datang bekerja dan data tersebut akan dijelaskan pada table 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Daftar Hadir SDM Apotek PD.Sari Husada
Pada Bulan Januari-Oktober 2016

Bulan	Jumlah SDM	Hari Kerja	Datang Tepat Waktu	Datang Terlambat
Januari	65	1560	1504	56
Februari	65	1560	1487	73
Maret	65	1625	1562	63
April	65	1690	1591	99
Mei	65	1495	1429	66
Juni	65	1690	1601	89
Juli	65	1300	1259	41
Agustus	65	1690	1625	65
September	65	1625	1547	78
Oktober	65	1690	1632	58

Sumber : PD.Sari Husada

Pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa masih banyak SDM yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang kurang baik, terbukti dengan masih banyaknya SDM yang datang terlambat pada jam masuk kerja. Tentunya hal tersebut sangat berpengaruh pada tingkat kinerja SDM yang tidak maksimal, berikut data pendapatan PD.Sari Husada pada bulan Januari-Oktober 2016 akan dijelaskan pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Pendapatan dan Target Apotek PD.Sari Husada Pada Bulan Januari-Oktober 2016 (Rp.000)

No	Bulan	Pendapatan	Target
1	Januari	1.585.867	1.650.000
2	Februari	1.622.980	1.650.000
3	Maret	1.641.549	1.650.000
4	April	1.632.198	1.650.000
5	Mei	1.645.620	1.650.000
6	Juni	1.638.644	1.650.000
7	Juli	1.666.675	1.650.000
8	Agustus	1.646.996	1.650.000
9	September	1.643.783	1.650.000
10	Oktober	1.632.865	1.650.000
	Rata-rata	1.635.718	1.650.000

Sumber : PD.Sari Husada

Dengan adanya fenomena gap yang berada di tabel 1.2 dimana masih belum tercapainya target pendapatan hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja SDM pada PD. Sari Husada bermasalah, maka hal tersebut dapat dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja SDM dengan judul :**“PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI DISIPLIN KERJA BERBASIS LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN PADA APOTEKPD.SARIHUSADA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah: **“Bagaimana Meningkatkan Kinerja SDM Melalui Disiplin Kerja Berbasis Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Pada Apotek PD.Sari Husada”**. Sehingga pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada apotek PD.Sari Husada?
2. Bagaimana pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada apoteki PD.Sari Husada?
3. Bagaimana pengaruh secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM pada apotek PD.Sari Husada?
4. Bagaimana pengaruh secara langsung antara lingkungan kerjaterhadap kinerja SDM pada apotek PD.Sari Husada?
5. Bagaimana pengaruh secara langsung antara disiplin kerjaterhadap kinerja SDM pada apotek PD.Sari Husada?

6. Bagaimana pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM melalui disiplin kerja pada apotek PD.Sari Husada?
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja SDM melalui disiplin kerja pada apotek PD.Sari Husada?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan pasti memiliki tujuan tertentu. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada apotek PD.Sari Husada.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh langsung antara lingkungan kerjaterhadap disiplin kerja pada apotek PD.Sari Husada.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM pada apotek PD.Sari Husada.
4. Untuk menganalisis adanya pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja SDM pada apotek PD.Sari Husada.
5. Untuk menganalisis adanya pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM pada apotek PD.Sari Husada.
6. Untuk menganalisis adanya pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM melalui disiplin kerja pada apotek PD.Sari Husada.

7. Untuk menganalisis adanya pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja SDM melalui disiplin kerja pada apotek PD.Sari Husada.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk mempraktekan teori-teori perkuliahan Manajemen Sumber Daya Manusia seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja SDM dengan kenyataan yang terjadi dalam sebuah perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau referensi pada apotek PD.Sari Husada yang dapat dipergunakan dalam peningkatan kinerja SDMnya.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi pembelajaran dan pengembangan ilmu MSDM serta dapat menjadi rujukan bahan penelitian selanjutnya terutama dalam bidang peningkatan kinerja SDM.