

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera digitalisasi serta globalisasi seperti sekarang ini, teknologi informasi dan komunikasi sudah menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Perkembangan teknologi sudah mempermudah jalannya tugas, menambah produktivitas, dan menciptakan kesempatan baru untuk instansi agar berkembang dengan lebih cepat. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia telah mengalami banyak perubahan pada kondisi digital saat ini. Kondisi digital telah menyumbang dampak yang signifikan terhadap cara perusahaan merekrut, melatih, dan memotivasi karyawannya (Sudiantini, 2023). Maka dari itu adanya teknologi digital berperan sebagai katalis utama dalam merubah paradigma strategi pengelolaan SDM.

Transformasi digital telah secara signifikan merubah dunia bisnis, mendorong instansi untuk merenungkan dan menyamakan strategi sumber daya manusia mereka agar tetap sesuai dan efisien dalam mengembangkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami dan menganalisa dalam merancang dan menerapkan strategi SDM yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan di era digital yang terus berubah.

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar bagi kesuksesan atau tujuan dari perusahaan. Kinerja dapat dimaknai sebagai output yang

didapat dari kolaborasi orang – orang maupun sumber daya lain, berdasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Ratnasari, 2021). Sementara itu, Rerung (2019) menyampaikan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai sikap yang didapatkan terhadap jobdesk yang bisa diobservasi dan dinilai, dimana kinerja karyawan artinya peran serta yang didesain oleh individu personal pada penggapaian tujuan instansi. Sinaga (2020) menyatakan bahwa kinerja artinya yang akan terjadi terhadap peran pekerjaan atau kegiatan suatu individu terhadap instansi yang didorong oleh aneka ragam aspek dalam menggapai tujuan instansi dalam jangka waktu eksklusif. Berasal pada definisi tadi bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah output dari fungsi pekerjaannya yang menunjukkan secara kualitas serta kuantitas output kerja pada periode tertentu menggunakan kontribusi pencapaian tujuan perusahaan yang ditentukan menggunakan aneka ragam faktor.

Satu dari beragam faktor yang dapat mendukung tercapainya peningkatan kinerja seorang karyawan adalah seorang pemimpin. pemimpin diharapkan mempunyai berbagai kemampuan untuk menciptakan kepemimpinan yang optimal (Mukhtar, 2020). Sejalan dengan reset ini, Gaya kepemimpinan partisipatif merujuk pada permintaan dan pemakaian saran saran bawahan dalam membuat suatu keputusan. Sikap pemimpin yang partisipatif menginginkan adanya saran-saran dari bawahan pada saat pembuatan keputusan. Oleh karenanya, bawahan merasa lebih

diapresiasi oleh manajemennya karena mereka dinilai telah mempengaruhi instansi atas tindakannya.

Dengan model kepemimpinan seperti ini, keterkaitan antara manajer dengan karyawan akan terjalin secara baik. Masruhin (2022) memberikan pandangan lain terkait dimensi kepemimpinan partisipatif termasuk diskusi, pembuatan keputusan bersama, pembagian otorisasi, pemerataan, dan manajemen yang kembali ke bawahannya. tantangan terbesar yang selalu ditemui oleh sesosok pemimpin maupun pimpinan puncak di sebuah instansi adalah gimana pemimpin bisa memotivasi karyawan untuk selalu bersedia dan berusaha memberikan kemampuan terbaik mereka demi kepentingan organisasi. Salah satu cara untuk menunjukkan karyawan untuk bisa berperilaku yang sejalan dengan ekspektasi adalah dngan menerapkan disiplin kirja di instansi. Karyawan yang disiplin dengan dukungan model kepemimpinan yang tepat dapat mencapai target perusahaan.

Memaksimalkan kinerja dan berkontribusi pada misi perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan keterlibatan dan semangat karyawan (Octaviani, 2022). Tingkat tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berkorelasi dengan disiplin kerjanya. Disiplin kerja merupakan strategi komunikasi yang digunakan manajer dengan karyawannya untuk mendorong perubahan perilaku, meningkatkan kesadaran, dan memastikan kepatuhan terhadap aturan sosial dan perusahaan (Sutrisno, 2019). Menurut Agustini (2019), tingkat kedisiplinan

karyawan menunjukkan seberapa besar keinginan mereka untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh atasannya. Selain itu, menurut Sutrisno (2019), ada sejumlah tanda disiplin kerja, seperti tepat waktu masuk kerja (termasuk datang, istirahat, dan pulang), mengikuti kebijakan aturan berpakaian perusahaan, dan memiliki etika kerja yang kuat. Kepatuhan terhadap proses pelaksanaan pekerjaan, aturan tentang perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima di tempat kerja, dan pedoman untuk berinteraksi dengan departemen lain merupakan aspek-aspek disiplin kerja.

Setelah mengetahui berbagai tanda-tanda kedisiplinan kerja, penting untuk mempertimbangkan penerapan disiplin perusahaan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh para pekerjanya. Oleh karena itu, menurut Sinambela (2019), kedisiplinan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena berdampak langsung pada pekerja, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Ahyari dalam Enny (2019). Tempat kerja yang tidak tertata dengan baik dapat membuat pekerja merasa tidak nyaman saat bekerja, sedangkan tempat kerja yang tertata dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua bagian: material dan non-material. Rasa aman dan nyaman di tempat kerja dapat ditingkatkan dengan menjaga tampilan

yang teratur dan rapi serta konsisten dengan prinsip-prinsip yang relevan. Di sisi lain, aspek sosial seperti saling menghormati, jalur komunikasi yang terbuka, dan lingkungan kerja yang positif merupakan bagian dari lingkungan kerja non-material. Kondisi ini diperlukan untuk menumbuhkan sikap optimis di kalangan pekerja, yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan kinerja jangka panjang.

Salah satu perusahaan yang menyediakan layanan ini adalah Cleanwear Indonesia. Di Jln Panglima Sudirman No. 60, Kelurahan Kaliassin, Kecamatan Gennteng, Surabaya, dan di Jln Klampi Smolo Timor 47A Kel. Smolowaru, Kecamatan Sukolilo, Kota Surabaya dan Kabupaten Sidoarjo, beralamat di Jalan Magersari Permai No. C1, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Surabaya, terdapat dua dari tiga lokasi Cleanwear Indonesia di Surabaya.

CEO Cleanwear Indonesia telah diwawancarai, dan hasilnya menunjukkan bahwa masalahnya adalah penurunan kinerja staf selama enam bulan terakhir. Dan masih ada pekerja yang kurang disiplin memanfaatkan waktu mereka di kantor. Tingginya persentase keterlambatan di kalangan pekerja menjadi buktinya. Statistik keterlambatan Cleanwear Indonesia adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Presentase Keterlambatan Karyawan Cleanwear Indonesia Periode April - September 2024

No	Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan
1.	April	35 orang	24	68,5%
2.	Mei	35 orang	28	80%
3.	Juni	35 orang	30	85,7%
4.	Juli	35 orang	29	82,8%
5.	Agustus	35 orang	31	88,5%
6.	September	35 orang	32	91,4%

Sumber : CEO Clenwer Indonesia, 2024

Tingkat keterlambatan karyawan pada bulan ini paling tinggi dibandingkan dengan tiga bulan sebelumnya, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.1. Salah satu penyebabnya adalah hubungan pimpinan-karyawan yang buruk, begitu pula dengan kurangnya disiplin kerja yang membuat karyawan ragu-ragu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dan ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Kinerja karyawan dan kualitas pekerjaan mereka akan menurun jika waktu tunggu diperpanjang.

Masalah-masalah yang disebutkan di atas memotivasi para akademisi untuk mencari cara untuk mengkaji dan menyelidiki dampak gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin tempat kerja, dan faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, perusahaan pencucian sepatu Cleanwear Indonesia yang berpusat di Surabaya akan menjadi satu-satunya objek pengaturan ulang ini. Oleh karena itu, studi berikut menarik perhatian pengaturan ulang ini:

**“Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja,
dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Cuci
Sepatu Cleanwear Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari apa yang telah dipaparkan dalam uraian masalah di atas, sehingga dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Cuci Sepatu Cleanwear Indonesia sebagai berikut :

1. Apakah gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Cuci Sepatu Cleanwear Indonesia?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Cuci Sepatu Cleanwear Indonesia?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Cuci Sepatu Cleanwear Indonesia?
4. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Cuci Sepatu Cleanwear Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan riset ini, peneliti berharap bisa memberikan impact teori serta praktik yang relevan kepada berbagai pihak yang membutuhkannya. Beberapa manfaat yang diharapkan antara lain seperti berikut :

1. Sebagai masukan bagi manajemen perusahaan khususnya dalam meningkatkan kinerja pada Toko Cuci Sepatu Cleanwear Indonesia.
2. Sebagai referensi bagi reseter berikutnya yang mengambil pembahasan sejenis.