

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki tujuan yang menuntut peningkatan kualitas layanan. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan perlu diperhatikan berbagai faktor seperti faktor karyawan atau sumber daya manusia. Karyawan merupakan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya.

Bagi karyawan yang sudah ada di suatu perusahaan, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memegang peranan penting untuk peningkatan kinerja. Kinerja sendiri merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Moeheriono, (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Rivai dan Sagala, (2013:604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau

seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Di PT Kino Indonesia Tbk (KINO) catatkan penurunan kinerja sepanjang kuartal I-2021. Pendapatan dan laba bersih perusahaan masing-masing turun 13,38% dan 71,5%. Direktur Keuangan KINO, Budi Muljono menjelaskan penjualan di kuartal I-2021 tidak dapat dibandingkan dengan kuartal I-2020. Sebabnya, efek Covid-19 belum banyak terjadi di kuartal I tahun lalu yang mana kasus pertama COVID baru diumumkan awal Maret dan PSBB diberlakukan di 10 April. "Namun saat ini kami sedang merasakan dampak beratnya Covid-19 termasuk implementasi PPKM yang diberlakukan di kuartal I kemarin," ujarnya kepada kontan.co.id, Senin (10/5) (Mahadi, 2021). Kasus tersebut sangat berhubungan dengan masalah yang ada di PT. Wahana Bermuda Nusantara karena semenjak pandemi kinerja karyawan mulai menurun dan berpengaruh terhadap produk yang dihasilkan. Sehingga berdampak penurunan laba. Menurut Dewi dan Handaruwati, (2018) menyatakan Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja merupakan faktor penting dalam memberikan arahan, fasilitas, transparansi kepada karyawan untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja adalah pemimpin yang dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kepemimpinan sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Gaya Kepemimpinan yang paling efektif diterapkan akan sangat terkait erat dengan kemampuan dan kesiapan dari Karyawan itu sendiri. Menurut Taryaman, (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Sutrisno, (2014:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan.

Kasus di perusahaan besar seperti Intel telah membuat banyak kesalahan strategis dalam dua dekade terakhir, terutama revolusi ponsel cerdas dan pasar silikon kustom yang semakin penting dalam beberapa tahun terakhir. Crichton menulis bahwa mereka juga tertinggal dalam membuat keripik secara umum, area yang pernah didominasi dan sekarang berada di belakang TSMC yang

berbasis di Taiwan. Patrick Moorhead, pendiri dan kepala analis di Moor Insights & Strategy, setuju dengan klaim ini, mengatakan bahwa Swan mendapat perlakuan buruk untuk membersihkan kekacauan yang memiliki jadwal selama setahun. Sementara Gelsinger menghadapi masalah serupa, Moorhead yakin dia dapat menyesuaikan kembali perusahaan. “Saya tidak melihat perubahan strategis yang signifikan di Gelsinger, tapi saya berharap dia fokus pada budaya teknik perusahaan dan membawanya kembali ke budaya eksekusi,” kata Moorhead. Miller, (2021). Kasus tersebut dapat disimpulkan ketika Bob Swan menjabat saham INTEL turun 3%, beberapa media termasuk Bloomberg bahwa Swan tidak menginginkan pekerjaan itu. Mulyani, (2019)

Hal tersebut berpengaruh terhadap kepemimpinan karena tidak ada keinginannya swan menjabat sebagai pimpinan di perusahaan tersebut yang membuat saham anjlok. Penelitian oleh Kamal dan Abdillah, (2019) mengenai kepemimpinan mengungkapkan Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif. Para ilmuwan yang menekuni masalah-masalah kepemimpinan telah melakukan banyak penelitian tentang berbagai segi kepemimpinan. Disisi lain Yulinda dan Rozzyana, (2018) mendefinisikan Kepemimpinan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin/atasan mampu berperan sebagai mana mestinya sehingga pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Fadli, (2019) menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo sangat kuat kaitannya, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja adalah lingkungan yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman lingkungan yang bersih, sirkulasi udara yang baik, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Menurut Afandi, (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Lingkungan Kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang

dilakukan Adha, Qomariah, dan Hafidzi, (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Kasus lingkungan kerja Seorang pekerja jatuh saat bekerja di proyek Light Rail Transportation (LRT) di Jalan Rasuna Said ke arah Menteng, tepatnya di seberang Plaza Festival, Setiabudi, Jakarta Selatan, Kamis (21/10/2021) pagi. Kapolsek Metro Setiabudi, Kompol Beddy Suwendi mengatakan, korban bernama Indra (21). Korban menderita cedera dan telah dilarikan ke Rumah Sakit MMC Kuningan. “Korban masih hidup namun tidak sadar,” kata Beddy, Kamis siang. Dia menyebutkan, korban jatuh dari ketinggian delapan meter. Prodjo, (2021). Kasus tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja secara fisik karena keselamatan merupakan hal utama dalam sebuah lingkungan kerja.

PT. Wahana Bermuda Nusantara yang berlokasi di Jl. L. Sukami No. 111, Kp. Jati Pondok RT 03 RW 05, Kelurahan Tonjong, Kecamatan Tajur Halang, Kabupaten Bogor 16320 Merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Dengan jumlah karyawan sebanyak 142 orang, saat ini hasil produksi ditujukan untuk memenuhi pesanan lebih dari 50 customer mulai dari usaha mikro hingga usaha makro. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala-

kendala yang membuat kinerja karyawannya kurang memenuhi target organisasi, oleh kualitas kerja tidak sesuai dengan target perusahaan dalam penghasilan produk yang berkaitan dengan mutu dari produk yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam hal ini kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis tidak sesuai dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terkait kemampuan karyawan dalam menjalankan mesin dan quality control produk belum maksimal karena pelatihan yang diberikan kurang dapat diserap oleh karyawan secara baik. Efisiensi waktu yang kurang dari jam standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Serta kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan yang erat kaitannya dengan absensi.

Kondisi tersebut mengharuskan PT. Wahana Bermuda Nusantara dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja para karyawan agar mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. PT. Wahana Bermuda Nusantara menyadari untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem pertanggung jawaban, menyediakan, menjamin sarana dan prasarana di lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Penerapan pertanggung jawaban dan lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari penerapan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan bagian produksi di PT. Wahana Bermuda Nusantara,

dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan Kinerja Karyawan yang beraneka ragam, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan dan Lingkungan kerja di PT. Wahana Bermuda Nusantara”.

B. Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang tepat dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Proses pengembangan kinerja yang kurang efektif. Kurangnya respon dari pihak pimpinan untuk mengembangkan kinerja karyawan yang mempunyai potensi untuk dikembangkan.
2. Kurangnya sarana dan prasarana di lingkungan kerja PT. Wahana Bermuda Nusantara.
3. Tingginya beban kerja karyawan PT. Wahana Bermuda Nusantara.
4. Tingkat kinerja kerja karyawan PT. Wahana Bermuda Nusantara yang belum tercapai.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini berfokus hanya kepada kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Wahana Bermuda Nusantara, agar pelaksanaan kegiatan penelitian tidak terlalu meluas dan disesuaikan dengan keterbatasan kemampuan penelitian yang nantinya akan dianalisa oleh penulis melalui karyawan di PT. Wahana Bermuda Nusantara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Wahana Bermuda Nusantara?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Wahana Bermuda Nusantara?
3. Apakah pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Wahana Bermuda Nusantara?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Wahana Bermuda Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Wahana Bermuda Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Wahana Bermuda Nusantara.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Bagi penulis mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan konsep kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur pengembangan kinerja karyawan di Indonesia.

G. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang konsep teoritis dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja kerja karyawan yang digunakan dalam judul penelitian serta hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang akan dilakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab ini akan dijelaskan mengenai variabel dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Dijelaskan pula tentang jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang didapatkan, serta metode pengumpulan data serta responden. Selanjutnya akan dibahas metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian (sampel).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan mengenai objek yang diteliti.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran mengenai hasil penelitian.