

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang sudah maju seperti saat ini, jika kita ketahui pertumbuhan industri di Indonesia saat ini semakin banyak yang sedang berkembang untuk melakukan kompetisi dengan pesaing lain yang sudah berdiri lebih lama. Perusahaan-perusahaan baru yang berkembang saat ini, ingin menjadikan perusahaannya menjadi yang lebih unggul dalam bidangnya masing-masing. Pertumbuhan industri seperti ini secara global memunculkan persaingan bisnis yang ketat. Perusahaan harus memiliki suatu strategi bersaing untuk memenangkan kompetisi global. Perusahaan tidak akan berdiri dengan begitu saja bila tidak ada sumber daya manusia yang menjalankannya. Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan tersebut berkembang dengan baik. Yang menjadi sumber daya itu ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas dan dorongan usaha untuk perusahaan.

Perusahaan ingin segala usaha yang dilakukannya berjalan dengan baik. Agar tujuan itu tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka dari itu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang efektif, yang mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Dengan itu dapat dikatakan setiap pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota bagian perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dalam menjalankan produktivitas kerjanya berjalan dengan baik. Upaya tersebut merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yaitu faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal adalah faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dari lingkungan luar yang berada di sekitar perusahaan. Dan faktor internal yaitu faktor yang meliputi di dalam perusahaan seperti berhubungan langsung dengan orang yang ada di dalam perusahaan tersebut yang memiliki sifat-sifat yang

berbeda. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, dan fasilitas kerja.

Gaya kepemimpinan disini bersifat otoriter , kepemimpinan seperti ini merupakan kepemimpinan yang terpusat dari diri seorang pemimpin itu. Gaya tersebut bisa di lihat dengan sangat banyaknya petunjuk dari cara seorang atasan dalam memimpin . Dalam hal pengambilan keputusan dan perencanaan para bawahannya jarang untuk di libatkan, karna terbatasnya peranan anak buah dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin disini bertindak bisa dibilang sebagai diktator terhadap para anggota kelompoknya. Tugas dia sebagai pemimpin disini hanyalah memberi perintah, dan tugas. Sementara bawahan hanyalah mengikuti dan menjalankan, bawahan tidak di perbolehkan membantah ataupun mengajukan saran.

Disisi lain, selain faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja maupun fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga merupakan faktor eksternal yang dapat menunjang efektivitas kinerja karyawan. Secara garis besar ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang ada di sekitar tempat kerja yang mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik yaitu dimana seorang atasan membangun suasana kerja yang positif dan dapat menumbuhkan rasa kebersamaan di dalamnya untuk mencapai tujuan bersama.

PT.Padma Soode Indonesia adalah perusahaan yang cukup besar yang berlokasi di Jl.Raya Narogong Km.15 BantarGebang. PT.Padma Soode Indonesia bergerak dibidang *precision metal stamping*, *precision plastic injection* dan kegiatan *assembly part* menjadi *sub assembly/final assembly*. Perusahaan dibagi menjadi beberapa divisi berdasarkan bahan yang digunakan dalam proses produksi yaitu *stamping*, *injection*, *tooling* dan *assembling*. Dari hasil yang di dapat, menurut keterangan beberapa orang karyawan yang bekerja di PT.Padma Soode Indonesia pada bagian *machining* sifat pemimpin disini secara tidak langsung pemimpin tersebut bisa dibilang otoriter. Karena jika yang dia lakukan dalam memimpin hanya mementingkan satu pihak saja dan atasan tersebut melakukan perbedaan pendapat dengan karyawan yang lain.

Atasan tersebut hanya mau karyawan itu harus mencapai target yang telah ditentukan, sedangkan di bagian tersebut tidak selalu pekerjaan yang di kerjakan berjalan lancar, terkadang ada saja hal yang menghambat pekerjaan tersebut sehingga terjadinya *trouble* pada mesin. Pemimpin tidak mau mendengarkan dan tidak mau menerima masukan-masukan dari bawahan, pemimpin akan memberi hukuman jika target tidak berhasil dicapai. Namun dalam cara kepemimpinan yang seperti itu, karyawan tidak terlalu mempermasalahakan. Karyawan mengambil sisi positifnya, karena gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter ini, karyawan bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pengalaman tersebut dijadikan dorongan untuk melakukan pekerjaan agar lebih baik. Dan memungkinkan para karyawannya menyelesaikan tugas lebih cepat. Dengan cara kepemimpinan seperti itu bisa menghasilkan hasil yang konsisten dan sesuai, serta karyawan akan mengurangi jumlah kesalahan pada saat pelaksanaan bekerja.

Seperti hal lainnya, di bagian Lingkungan kerja fisik pada divisi *machining* PT. Padma Soode Indonesia di bagian tersebut banyak mesin-mesin produksi yang berjalan setiap harinya dan tidak sedikit pula mesin yang mengeluarkan suara yang bising yang bisa mengganggu saat pelaksanaan jam operasional kerja. Menurut karyawan pada divisi tersebut, di ruang lingkup yang ia tempati, ruangnya dikatakan kurang sehat dan sedikit sensitif bagi bagi tubuh, dan berbahaya juga untuk pernafasan. Ruangan tersebut memiliki banyak alat penyaring udara dan alat pendingin ruangan tetapi tidak semuanya berfungsi dengan baik, sehingga membuat para pekerja di bagian tersebut merasakan kurang nyaman. Perusahaan menyediakan masker dan perlengkapan lain untuk menunjang keselamatan kerja bagi para karyawan. Faktor lingkungan kerja yang di kurang baik, para karyawan sering kali merasa kepanasan, sehingga melepaskan masker yang sebenarnya itu tidak di saran kan pada saat berada di ruangan tersebut. Jika karyawan tidak memakai masker dan standar keamanan dengan lengkap maka akan beresiko nantinya, dampak yang akan terjadi yaitu terkena sakit pernafasan. Karna dibagian tersebut banyak menggunakan bahan kimia dan cairan lain yang berbahaya bagi tubuh manusia. Namun para karyawan sudah terbiasa di dalam ruang lingkup kerja seperti itu mereka membiasakan diri dengan ruang lingkup yang seperti itu. Karyawan saat melakukan pekerjaan

karyawan selalu berhati-hati mengikuti SOP dan menggunakan APD yang tersedia . Karna untuk mengurangi resiko menurun nya kesehatan seperti pernafasan dan iritasi pada tubuh serta ketidaknyamanan kerja.

Maka dapat kita ketahui dari hasil permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter dan lingkungan kerja fisik yang terjadi terhadap kinerja karyawan di PT.Padma Soode Indonesia. Berdasarkan dari permasalahan yang sudah dijelaskan, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Padma Soode Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasiluraian yang sudah ada di latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan nya sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Padma Soode Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Padma Soode Indonesia ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Padma Soode Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan-tujuan dari penelitian tersebut yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Padma Soode Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Padma Soode Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Padma Soode Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menjadikan pengetahuan atau pembelajaran yang lebih untuk kami dalam menerapkan ilmu pengetahuan. Dan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dalam gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Padma Soode Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan pembelajaran bagi perusahaan, dan diharapkan perusahaan dapat mengevaluasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Padma Soode Indonesia.

3. Bagi Akademis

Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai contoh pada penelitian yang selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak meluas dan menghindari pembahasan agar tidak menyimpang, maka penulis perlu adanya pembatasan masalah. Untuk itu penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Padma Soode Indonesia

1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan proposal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan permasalahan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, penelitian terdahulu dan konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang objek dan subjek penelitian, tempat atau lokasi, jadwal atau waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan suatu gambaran umum objek penelitian, kemudian membahas hasil dari analisa data yang di dapat dari responden dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan implikasi manajerial guna di penelitian selanjutnya dianggap berguna.

