

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pertumbuhan dunia industri pada saat ini berkembang sangat pesat, hal tersebut membuat banyak perusahaan harus berbenah diri dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan tidak mampu berdiri sendiri tanpa adanya SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kesatuan atas pemilihan dan pelaksanaan beragam aktivitas, kebijakan, dan agenda yang bertujuan untuk mencapai tenaga kerja, peningkatan dan pemeliharaan dalam usaha menambahkan dukungannya terhadap peningkatan kemampuan organisasi dengan cara yang etis dan sosial yang mampu dipertanggung jawabkan (Hariandja, 2002, p. 3). SDM menjadi motor penggerak dalam sebuah perusahaan serta merupakan kunci penting didalam kegiatan produksi karena tanpa intervensi SDM, maka sumber daya yang lain tidak mampu digunakan dengan maksimal untuk kebutuhan perusahaan (Saputro & Siagian, 2017).

Baik buruknya produktivitas pada suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut (Wiryawan et al., 2020), kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi atau perusahaan secara kuantitas dan kualitas pada rentang waktu tertentu yang menggambarkan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memadati

kualifikasi sebuah pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Didalam perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin yang efektif dan memotivasi para karyawan sebagai juru kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah karakter dan perilaku yang digunakan pemimpin untuk mendorong orang lain dalam mencapai suatu tujuan (Dalimunthe, 2018).

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Wiryawan et al., 2020), lingkungan kerja merupakan segenap sesuatu yang ada di sekeliling zona kerja pegawai, baik yang bersifat fisik ataupun non fisik yang mampu mendukung kinerja seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. 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, dimana lingkungan tersebut mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Selain itu, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Astuti & Suhendri, 2020), kompensasi adalah semua penghasilan yang dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

balasan atas jasa yang dipersembahkan oleh perusahaan. Sistem imbalan atau kompensasi yang baik merupakan suatu sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para karyawan dalam perusahaan, yang pada gilirannya memungkinkan bahwa perusahaan dapat memperoleh karyawan, memeliharanya, mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan perusahaan (Siagian, 2009).

PT. Voksel Electric Tbk adalah perusahaan yang cukup besar yang bergerak dibidang industri kabel. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Narogong Km. 16, Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor. Kegiatan PT. Voksel Electric Tbk yaitu memproduksi berbagai jenis kabel listrik, kabel telekomunikasi, dan kabel serat optik. Perusahaan telah memasarkan semua produknya di pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Perusahaan dibagi menjadi beberapa divisi.

**Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**  
*Employees Based on Gender*

Jenis Kelamin <i>Gender</i>	2022	2021	2020
Pria <i>Male</i>	851	787	948
Wanita <i>Female</i>	80	78	77
<b>Total</b> <i>Total</i>	<b>931</b>	<b>865</b>	<b>1.025</b>

**Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan Tahun 2020-2022**

Sumber: Annual Report PT. Voksel Electric Tbk tahun 2022

Jenis Kelamin	Tahun 2023
Laki-laki	862
Perempuan	81
Total	943

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Tahun 2023**

Sumber: HRD PT. Voksel Electric Tbk

Pada tahun 2022, PT Voksel Electric Tbk mempekerjakan 931 karyawan, yang 99,9% di antaranya merupakan tenaga kerja local. Jumlah tersebut mengalami peningkatan dari tahun seelumnya. Pulihnya perekonomian dari pandemic covid-19. Tingkat perputaran karyawan perseroan tahun 2022 tercatat sebsar 4,5% yang dipengaruhi oleh alasan pribadi.

Jenis Kabel	Ukuran Kabel	Target Produksi	Yang Mampu Dikerjakan
NA2XYSEYBY	3x300 mm	4.500 m	3.000 m
TC ( <i>Twister Cable</i> )	3x70 mm + 1x50 mm	30.000 m	28.000 m
TC ( <i>Twister Cable</i> )	2x25 mm	36.000 m	30.000 m
A3CS	70 mm	21.000 m	14.000 m
A3CS	50 mm	30.000 m	20.000 m

**Tabel 1. 2 Target Produksi**

Tabel diatas merupakan target produksi perhari PT. Voksel Electric Tbk. Terjadinya penurunan kinerja karyawan menyebabkan penurunan tingkat target produksi. Penurunan target produksi ini dikarenakan hasil produksi kabel yang mengalami kecacatan (*defect*) seperti selubung luar kabel (*outer shifter*) yang mengelupas dan terjadinya kebocoran kabel. Kecacatan pada hasil produksi bagian selubung luar kabel biasanya terjadi sekitar 20% namun kecacatan tersebut masih bisa diperbaiki (*repair*) yang hingga pada akhirnya selubung luar kabel tersebut bisa digunakan dan diperjual belikan. Hal ini berbeda dengan kabel yang

mengalami kebocoran. Kabel yang mengalami kebocoran tersebut tidak bisa diperbaiki dan tidak bisa dipakai sehingga kabel tersebut dikatakan barang *reject*. Kabel yang mengalami kebocoran atau yang tidak lulus produksi harus di potong-potong atau dileburkan.

Berdasarkan hasil *prasurey* yang dilakukan, gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan ini merupakan gaya kepemimpinan partisipatif, dimana gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong pekerja untuk saling berbagi ide dan sekaligus menyediakan pekerjaan bawahannya dengan semangat yang mereka tunjukkan. Dari hasil yang didapat, menurut keterangan beberapa karyawan, pada lingkungan kerja di beberapa divisi pada PT. Voksel Electric Tbk, banyak mesin-mesin produksi yang berjalan setiap harinya dan tidak sedikit pula mesin-mesin tersebut mengeluarkan suara yang bising. Suara bising dari mesin-mesin tersebut tentunya dapat mengganggu saat pelaksanaan operasional jam kerja, namun perusahaan menyediakan *earplug* untuk para karyawan. Beberapa dari karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu ada beberapa karyawan yang melakukan kecurangan dalam bekerja, seperti mencuri baja untuk bahan pembungkus kabel dan mengambil *handphone* perusahaan yang ada disetiap divisi yang digunakan untuk *barcode* proses produksi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Voksel Electric Tbk”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Voksel Electric Tbk?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Voksel Electric Tbk?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Voksel Electric Tbk?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Voksel Electric Tbk.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi peneliti

Bagi penulis sendiri dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berpikir terkait masalah-masalah yang diteliti.

### 2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT. Voksel Electric Tbk.

### 3. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Batasan Masalah**

Agar pembahasan ini tidak melebar terlalu luas dan menghindari pembahasan agar tidak menyimpang, maka penulis membatasi masalah hanya pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karayawan Pada PT. Voksel Electric Tbk”.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai penulisan dalam penelitian ini, maka sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

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

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data serta pembahasan penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang diajukan kepada beberapa pihak.