

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yg begitu pesat membuat perusahaan bertahan dan berkembang dalam situasi dan kondisi yg berlangsung. Kelangsungan suatu perusahaan dapat di tentukan oleh suatu factor pendukung yaitu kinerja karyawan yang ada. Kinerja karyawan tersebut dapat terlihat dari eksistensi hasil perkerjaan yang sudah sesuai dengan standart perusahaan. Tentu dalam hal ini tidak lah mudah bagi karyawan untuk mendapatkan atau menghasilkan kinerja yang di harapkan oleh perusahaan apabila tidak di dukung oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuannya itu sangat tergantung dan sangat ditentukan oleh banyak faktor pendukung. Namun dari sekian banyak faktor penting yang sebagai penentu tersebut, faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat terpenting dalam mendorong kinerja suatu karyawan di suatu perusahaan. Faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja dikatakan faktor yang terpenting karena merupakan fungsi seorang pemimpin adalah mendorong seluruh anggotanya untuk memanfaatkan setiap sumber daya lainnya baik secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja itu sangat berpengaruh untuk mendorong kinerja karyawan karna pada dasarnya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram itu sangat di perlukan.

Kepemimpinan harus dipandang sebagai proses dinamis yang dalam artian hubungan seorang pemimpin dengan pengikut itu harus bersifat timbal balik artinya sama sama saling membutuhkan satu dengan yang lain. Dalam kondisi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah ketika karyawan menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan. Kepemimpinan juga dianggap perlu untuk mempengaruhi setiap perilaku-perilaku bawahan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap setiap aturan-aturan perusahaan seperti kecenderungan

karyawan untuk melanggar setiap aturan perusahaan atau instansi yang ada. Oleh karena itu, sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pimpinan yang di dimana ia dapat bekerja sama dan dapat mengawasi setiap karyawan yang ada.

Selain itu lingkungan kerja tentunya juga berkaitan dengan yang namanya kinerja pegawai dengan kondisi yang ada disekitar suatu perusahaan atau instansi yang berkaitan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada maka hasil kerja yang dilakukan juga tentunya akan membuahkan hasil yang baik dan maksimal. Sebaliknya, ketika di dalam lingkungan kerja saja pegawai atau orang-orang yang ada didalamnya merasakan rasa tidak nyaman, pasti akan membuahkan hasil kerja yang kurang memuaskan atau kurang maksimal. Adapun fenomena yang sering terjadi dalam perusahaan adalah dari segi faktor lingkungan. Faktor lingkungan dapat di bedakan menjadi dua hal yaitu:

(1) Lingkungan fisik, (2) Lingkungan non fisik

Dalam hal ini berdasarkan wawancara dengan karyawan setempat terkadang karyawan mengalami stress kerja, penurunan kinerja akibat

1. Penumpukan tugas
2. Masalah pribadi antar karyawan
3. Kurang nya komunikasi antara karyawan sehingga menimbulkan sifat individu bukan saling membantu
4. Kurang nya rasa aman, tenang dan damai akibat beberapa karyawan sehingga menimbulkan penurunan kinerja yang ada

Sedangkan fenomena kepemimpinan dalam hal ini adalah kurang tegas nya pemimpin dalam memimpin. Karna banyak karyawan yang menganggap biasa aja dan tidak masalah ketika masuk dan absen jam kerja, banyak karyawan yang suka datang terlambat, telat absen dan bahkan tidak memakai seragam kerja. Dalam hal ini peran pemimpin sangat di butuhkan untu tegas pada setiap karyawan untuk membentuk suatu aturan yang berlaku dan di taati. Karna pada dasar nya keberhasilan sebuah perusahaan atau lembaga itu di tentukan oleh pemimpin nya, jika pemimpinnya tegas maka perusahaan dapat terkordinir dengan baik, begitu

pula sebalik nyaa jika pemimpinnya tidak tegas maka karyawan atau bawahannya pasti akan menganggap remeh dan berperilaku biasa aja pada pemimpinnya.

Adapun masalah yang terjadi di PT Fitria Jaya ada penurunan kinerja pegawai yang di akibtkan oleh factor produksi dan permintaan konsumen dalam satu Tahun terakhir mulai dari bulan januari hingga desember.



**Gambar 1.1 Data Kinerja**

**Sumber: PT.Fitria Jaya Lestari, Tahun 2021**

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang di dapat dengan Divisi *Manager HRD*, pada tanggal 31 Maret 2022 terjadi penurunan kinerja karyawan dalam satu tahun terakhir pada tahun 2021.pada bulan januari hingga desember terdapat target produksi penjualan yang di akibatkan oleh jumlah permintaan meningkat terutama mulai dari bulan desember hingga febuari karna ini merupakan fase penutup tahun dan memulai tahun yang baru. Berhubungan PT Fitria Jaya memproduksi karet otomotif mobil dan bekerja sama dengan berbagai PT otomotif maka biasanya jumlah orang peminat membeli suatu otomotif itu di akhir tahun dan awal tahun karna orang banyak mencari diskon atau hal lainnya maka dari itu produksi mengalami peningkatan target. Selama masa mengejar target terdapat beberapa kendala mulai dari karyawan kelelahan sehingga membuat kinerja turun saat itu dan dalam hal ini tugas seorang pemimpin sangat di perlukan, maka saat itu pemimpin mengambil tindakan untuk memberikan semangat berupa motivasi dan

memberikan reward kepada karyawan. Sedangkan pada bulan april dan oktober mengalami penurunan kinerja yang di akibtkan oleh banyak nya karyawan yang melaksanakan ibadah puasa di bulan tersebut sehingga karyawan berkerja kurang maksimal pada bulan tersebut dan juga jumlah permintaan menurun.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebaagai berikut:

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fitria Jaya Lestari?
2. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fitria Jaya Lestari?
3. Apakah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fitria Jaya Lestari

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fitria Jaya Lestari
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fitria Jaya Lestari
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fitria Jaya Lestari

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi perusahaan
  - a. Diharapkan dapat memberi masukan atau saran pada PT. Fitria Jaya Lestari tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan
  - b. Dapat di jadikan sebagai acuan agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk meningkatkan Kinerja karyawan dalam hal Kepemimpinan dan Lingkungan kerja yang ada

c. Bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang tepat seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja para karyawan nya di perusahaan tersebut

2. Manfaat bagi universitas:

a. Sebagai salah satu bahan refrensi bacaan bagi mahasiswa atau mahasiswi yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya, dan khususnya bagi mahasiswa program studi manajemen.

b. Memberikan kontribusi pengembangan teori dalam pembelajaran yang berhubungan dengan Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Manfaat bagi penulis:

a. Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu, menambah pengalaman dan wawasan SDM seperti pemahaman tentang Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penulisan ini penulis memberikan batasan masalah agar penelitian ini lebih fokus dan terhindar dari adanya pelebaran pokok masalah, maka penulis hanya melakukan penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fitria Jaya Lestari

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas secara keseluruhan mengenai penelitian ini, maka sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab I ini menjelaskan dan menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab II ini menjelaskan dan mengemukakan tentang tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dari berbagai konsep yang ada, menguraikan tentang dasar-dasar teori dari berbagai variabel yang telah di teliti dilengkapi dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian yang ada

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab III ini penulis menjelaskan dan mengemukakan tentang penjelasan bagaimana penelitian ini akan dilaksanakan yang disertai dengan jenis dan sumber data serta metode pengumpulan data dan metode analisis yang ada

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Pada bab IV ini berisi tentang profil organisasi, serta pembahasan mengenai hasil analisis penelitian dan pembahasan analisis data yang ada

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab V yang di mana merupakan bab terakhir berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, beserta implikasi manajerial yang ada untuk penelitian selanjutnya, dan dilengkapi dengan daftar pustaka