

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fondasi utama dalam menunjang kesuksesan suatu organisasi atau bisnis. SDM terdiri dari individu yang direkrut oleh organisasi sebagai penggerak utama dan pemikir kreatif yang membantu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Menurut (Syafрина, 2017) SDM berperan sebagai inti dari perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan.

Prestasi kerja, atau yang sering dikenal dengan istilah kinerja, merupakan refleksi dari sejauh mana program atau kebijakan yang dijalankan berhasil mencapai target, sasaran, serta tujuan yang telah diintegrasikan ke dalam visi dan misi sebuah organisasi. Prestasi kerja ini dibentuk melalui strategi yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut. Kinerja karyawan, atau istilah lain dari prestasi kerja, mencakup hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Prestasi ini diukur baik dalam aspek kualitatif atau kuantitatif, berdasarkan pada kewenangan, tugas, dan tanggung jawab mereka. Selain itu, mereka juga diharapkan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan cara yang legal, etis, dan tidak melanggar hukum. Pengukuran kinerja merupakan suatu praktik penting yang memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk mengevaluasi dan membandingkan performa bisnis antara periode yang lalu dengan periode yang akan datang. Pemantauan dan peningkatan efektivitas kerja bisa terlihat melalui

proses evaluasi terhadap kinerja. Pengkajian ini tergolong upaya mengkonversi strategi menjadi langkah-langkah nyata guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran dari evaluasi kinerja berkaitan dengan kemampuan dan proses kerja yang sudah dijalankan. Di samping itu, penggunaan evaluasi kinerja oleh manajemen bisa berguna sebagai alat untuk mengidentifikasi dan menerapkan perbaikan yang diperlukan (Galib, M., & Hidayat, 2018).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu aspek vital yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengarahkan tim atau kelompok untuk mencapai target yang ditentukan. Sejumlah elemen utama berperan sebagai penunjang serta motivator dalam proses menggerakkan anggota tim supaya prestasi kerja mereka meningkat. Keberhasilan sebuah organisasi seringkali dipengaruhi oleh pendekatan kepemimpinan yang diadopsi. Di mana organisasi yang berkembang biasanya ditandai dengan kinerja yang superior. Kepala atau pemimpin bertanggung jawab bukan hanya untuk mengelola, tetapi juga untuk memaksimalkan potensi karyawan. Hal ini sejalan dengan fakta bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat terjadi apabila mereka merasa gaya kepemimpinan yang dianut sesuai dan dapat mendukung mereka dalam lingkungan organisasi (Agustine, M. T., & Edalmen, 2020).

Efektivitas kerja karyawan adalah elemen penting yang menentukan hasil positif dalam suatu perusahaan. Sebuah manajemen kepemimpinan yang efisien berperan penting dalam mendorong peningkatan output kerja yang signifikan. Selain itu, tingkat kedisiplinan karyawan merupakan fondasi utama yang mendukung pencapaian sasaran atau target yang ditetapkan oleh perusahaan, karena

baik kualitas maupun konsistensi dalam pekerjaan secara langsung berkontribusi terhadap perkembangan usaha (Agustine, M. T., & Edalmen, 2020).

Lingkungan kerja berperan vital dalam membina relasi kuat di antara pekerja. Esensial bagi perusahaan untuk menciptakan atmosfer kerja yang positif dan memadai yang memungkinkan pekerja merasa dihargai, senang, dan termotivasi dalam menuntaskan tugas-tugas. Kondisi kerja yang tidak mendukung bisa menurunkan motivasi staf, mempengaruhi baik interaksi sesama rekan maupun dengan atasan. Unsur-unsur seperti kerukunan rekan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan fasilitas yang komprehensif kunci dalam menaikkan motivasi kerja. Motivasi ini krusial untuk memperoleh hasil kerja eksepsional. Dengan dorongan motivasi, karyawan cenderung mengeluarkan usaha terbaiknya dan bekerja dengan penuh komitmen, membawa ke penyelesaian tugas dengan standar tinggi (Sujarweni, 2020).

Kepemimpinan yang kuat dan suasana kerja yang menyenangkan mendorong staf untuk bertekad meraih capaian puncak dan memberikan kontribusi terbaik mereka. Ini ditunjang oleh keinginan tinggi untuk berprestasi yang diharapkan oleh manajemen dan perusahaan. Pelaksanaan strategi kepemimpinan yang efisien bersama dengan penyediaan suasana kerja yang optimal merupakan indikasi kepedulian perusahaan kepada kesejahteraan staf, dari aspek psikologis hingga materiil. Harapannya, semangat kerja tidak hanya meningkat bagi individu karyawan, namun juga terjaga bagi seluruh anggota tim dalam Perusahaan (Hamid, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, 2023).

PT ISKW Java Indonesia, sebuah entitas industri manufaktur komponen otomotif yang didirikan pada Desember 2012, merupakan entitas afiliasi dari perusahaan Jepang PT Ishikawa Press Co. Ltd., yang dibangun oleh Mr. Ishikawa Shinjai. Perusahaan ini fokus pada pembuatan matris cetak dan proses stamping sejak terbentuk. Pada Mei 2016, perusahaan ini berhasil mendapat pengakuan kualitas dengan sertifikat ISO 9001:2008.

Melalui interaksi dengan karyawan, diketahui bahwa model kepemimpinan di perusahaan ini adalah otoritatif, di mana pengarah perusahaan memberikan instruksi langsung dan membuat seluruh kebijakan terkait operasional. Namun, ini sering mengakibatkan kesalahpahaman antara pengarah dan karyawan dikarenakan komunikasi yang kurang efektif dan penugasan yang tidak selalu sesuai dengan keahlian masing-masing. Hal ini diperparah dengan tenggat waktu produksi yang sempit, mengakibatkan penurunan tingkat perhatian dan fokus karyawan dalam mencapai hasil yang optimal.

Situasi kerja di perusahaan ini belum dianggap optimal. Lingkungan kerja yang kurang terawat dan tertata, fasilitas yang belum lengkap, ditambah dengan hubungan interpersonal antar karyawan yang belum terjalin secara harmonis menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut.

Akibat kondisi di atas, perusahaan mengalami penurunan efisiensi dan efektivitas kerja. Terkait pembahasan di atas, maka penelitian memilih PT. ISKW Java Indonesia sebagai obyek penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISKW Java Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT ISKW Java Indonesia ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT ISKW Java Indonesia ?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT ISKW Java Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT ISKW Java Indonesia

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT ISKW Java Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT ISKW Java Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT IKSW Java Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Studi ini memberikan keuntungan bagi peneliti selanjutnya, sebab mereka bisa menggunakan hasil ini sebagai referensi. Ini juga berfungsi sebagai masukan berharga serta menyumbang pada penambahan wawasan

dan meningkatkan kemampuan peneliti berikutnya dalam mengeksplorasi topik serupa. Khususnya, penelitian ini membantu dalam menilai dampak dari metode kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja pada efisiensi kerja pegawai di PT ISKW Java Indonesia, yang bisa dianggap sebagai acuan atau dasar pemikiran untuk studi mendatang.

1.4.2 Manfaat Pada karyawan

Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk memperkaya pemahaman serta memberikan data tambahan mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan serta atmosfer kerja dengan efektivitas kinerja staf.

1.4.3 Bagi institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber literatur bagi tenaga pendidik dan peserta didik untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait gaya kepemimpinan pada karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika Penelitian laporan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang kebutuhan melakukan riset ini, dilanjutkan dengan merinci masalah, serta batasan dan pernyataan masalahnya, tujuan studi, manfaat yang diharapkan dari penelitian, serta dugaan sementara dan kerangka Penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Di bagian ini, *Anda* akan menemukan pembahasan terkait literatur,

yang menyajikan konsep-konsep inti, berbagai tipe dan prinsip-prinsip fundamental terkait Media dan Saluran Komunikasi, Interaksi, Komunitas, dan teori Profesionalisme.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tentang Struktur metodologi studi, pendekatan pengukuran variabel, kelompok dan sampel dalam penelitian, pendekatan dalam menguji kerangka hipotesis, serta perencanaan waktu penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil dari penelitian yang terdiri dari deskripsi data atau gambaran umum penelitian serta hasil dari analisis dan uji hipotesis dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Menyimpulkan temuan penelitian serta rekomendasi yang bersumber dari hasil studi tersebut.