

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya agar perusahaan berjalan dengan baik. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar Sumber Daya Manusia dapat bekerja secara efektif, sehingga kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap produktivitas yang merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Kondisi yang ada didalam suatu organisasi, dalam kaitannya dengan pekerjaan dapat memberikan tekanan-tekanan kejiwaan bagi setiap individu karyawan. Tekanan-tekanan yang terus-menerus berlangsung yang dialami oleh setiap karyawan yang ada dalam suatu organisasi dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, yang menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Bentuk permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Menurut Schermerharn (2003: 7) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi.

Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara kinerja karyawan dan kepemimpinan seorang berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya baik sektor publik maupun swasta. Bentuk kepemimpinan yang

diterapkan dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan dalam suatu organisasi menjadikan karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta mempunyai harapan akan terpenuhinya segala kebutuhannya.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin bawahannya, dimana perilaku para pemimpin itu disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan lingkungan kerja, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung wibawanya dan juga kemampuan pemimpin itu di dalam menciptakan lingkungan yang harmonis pada setiap karyawannya.

Suasana didalam organisasi yang harmonis, tenang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki masalah didalam lingkungan kerjanya tentu akan merasa terbebani dalam bekerja, diantaranya, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dan saling berhubungan dengan kelangsungan potensi kinerja karyawan.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin, yang juga disertai oleh motivasi yang membangun dan lingkungan kerja yang nyaman. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan perusahaan untuk sampai pada tujuannya.

Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan sebagaimana yang digambarkan oleh karyawannya diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan yang dapat memberikan energi positif dan membangun suasana dalam lingkungan kerja yang harmonis dengan anggota kelompok atau bawahannya.

Kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan didukung oleh budaya perusahaan yang baik pula. Pemimpin merupakan bagian dari budaya perusahaan,

tetapi pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya perusahaan yang baik, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Dengan adanya pembentukan budaya perusahaan yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih tercapai dalam bekerja agar tercapainya kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian akan meningkatkan kinerja serta menciptakan kreativitas yang tinggi pada setiap karyawan.

Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD pada PT Nihon Plast Indonesia diketahui tingkat kinerja karyawan pada PT Nihon Plast mengalami penurunan. Hal itu diperkuat dengan data turnover PT Nihon Plast Indonesia yang mengalami peningkatan dari tahun 2014 sampai tahun 2017 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT Nihon Plast Indonesia
Tahun 2014 s/d 2017

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan akhir tahun	Turnover Karyawan
2014	597	11	4	590	8,4%
2015	590	13	5	582	7,3%
2016	582	13	8	577	11,4%
2017	577	17	13	573	14,3%

Sumber : PT Nihon Plast Indonesia

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung presentase tingkat turnover karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia dengan menggunakan rumusan LTO (Labour Turnover). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{(karyawan\ keluar - karyawan\ masuk)}{\frac{1}{2} (karyawan\ awal + karyawan\ akhir)} \times 100\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2014} = \frac{7}{1/2(597+590)} \times 100\% = 8,4\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2015} = \frac{8}{1/2(590+582)} \times 100\% = 7,3\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2016} = \frac{5}{1/2(582+577)} \times 100\% = 11,5\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2017} = \frac{8}{1/2(577+573)} \times 100\% = 14,3\%$$

Berdasarkan perhitungan LTO (Labour Turn Over), perentase tingkat turnover karyawan PT. Nihon Plast Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2017. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kinerja karyawan pada PT Nihon Plast mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang tersebut , penulis mengangkat judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia*”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat dirumuskan berdasarkan uraian diatas adalah:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 3) Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai adalah:

- 1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia.

- 2) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

- 1) Bagi Penulis

Untuk mengembangkan pemahaman, menjadi praktek nyata untuk dapat menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan kerja, dan mengaplikasikan kepemimpinan yang baik untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan atau sebagai karyawan. Serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di fakultas ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

- 2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui analisa terhadap motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan di suatu perusahaan.

- 3) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan penelitian berkelanjutan oleh pihak-pihak lain yang membutuhkan dan berkepentingan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian dapat terfokus dan terarah pada tujuan, maka untuk adanya batasan masalah. dalam hal ini batasan masalah adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar lebih mempermudah perumusan dan pemecahan masalah yang akan dibahas pada penelitian Tugas Akhir ini, maka penulis menguraikan tahapan-tahapan dalam penyusunan laporan ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, permasalahan, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang berbagai teori yang diperoleh dari buku-buku literature ataupun berbagai macam referensi yang berkaitan dengan tema yang diambil.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta langkah-langkah yang akan dilakukan dalam perumusan dan pemecahan masalah termasuk metodologi pengembangan sistem yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi analisis dan hasil pengolahan data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil-hasil pembahasan dan penganalisaan masalah serta saran-saran sebagai hasil temuan.