

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT. Satyamitra Kemas Lestari adalah produsen karton box yang berlokasi di Tangerang, berdiri pada bulan Mei tahun 2005. Dengan bantuan tenaga kerja ahli dari tahun pengalaman dalam industri penggelombang dan peralatan teknologi moderen. PT. Satyamitra Kemas Lestari berkomitmen untuk menetapkan standar baru dalam industri karton dengan terus - menerus berusaha untuk mencari secara berkelanjutan inovatif untuk lebih baik dalam mengakomodasi pelanggan.

Dalam menghadapi dunia usaha, dimana persaingan semakin ketat, perusahaan harus mempunyai strategi agar dapat bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis. Perkembangan jaman yang semakin berkembang dan maju menuntut organisasi agar dapat melaksanakan tujuan organisasi dan efektif. Pada umumnya perusahaan memiliki tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta memperoleh laba maksimal, untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan faktor-faktor produksi yang mendukung, salah satu faktor produksi yang penting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah seharusnya kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari para manajer, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karenanya SDM harus dikelola secara maksimal

dan diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya. Selain perusahaan SDM juga harus meningkatkan kompetensi seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat diengaruhi oleh kinerja individu dari para karyawan. Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawannya sehingga akhirnya kinerja individu dapat mencerminkan derajat kompetisi suatu perusahaan.

Berikut data penilaian kinerja akhir tahun karyawan di PT. Satyamitra Kemas Lestari dari tahun 2015 – 2017:

Tabel 1.1
Penilaian Akhir Tahun

Kategori	Tahun (%)		
	2015	2016	2017
Baik Sekali	6%	8%	5%
Baik	41%	34%	42%
Cukup	29%	32%	25%
Kurang	24%	26%	28%
Total Karyawan	85	95	110

Sumber: Penilaian Akhir Tahun PT. Satyamitra Kemas Lestari

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa hasil penilaian akhir tahun selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan terutama untuk penilaian kinerja karyawan dengan kategori baik sekali. Penilaian akhir tahun ini di nilai berdasarkan kemampuan kerja seperti pengetahuan dan keahlian bidang pekerjaan, kecerdasan berpikir,

kemampuan bekerja, serta kualitas pribadi seperti etika kerja, kerjasama, loyalitas, dan motivasi kerja. Hasil yang diperoleh dari penilaian kerja tersebut dari tahun ke tahun pada kategori baik dan baik sekali mengalami penurunan begitupun sebaliknya untuk penilaian dengan kategori kurang dan cukup mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 85 orang mendapatkan hasil 6% dengan kategori baik sekali, 41% baik, 29% Cukup, dan 24% kurang, namun di tahun 2016 dan 2017 seiring bertambahnya karyawan membuat hasil penilaian kerja dalam kategori cukup dan kurang meningkat. Target yang diharapkan oleh PT. Satyamitra Kemas Lestari adalah pencapaian penilaian akhir tahun dengan kategori baik sekali minimal sebesar 25%. Penurunan kinerja karyawan tersebut diindikasikan telah dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sirkulasi udara yang kurang baik, penerangan yang kurang baik, penyampaian strategi pemimpin yang kurang jelas, kurang baiknya hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan kerja, dan kurangnya perhatian atasan dengan kondisi pekerjaan karyawannya.

Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dari pegawai di PT. Satyamitra Kemas Lestari, diantaranya adalah penerapan lingkungan kerja dan Kepemimpinan. Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat didalam organisasi untuk berkinerja dengan baik

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah diciptakan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun kadangkala pimpinan kerap kali memerintah para karyawan dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik.

Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik, namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan dengan sikap para pemimpinnya sendiri atau dengan lingkungannya sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada diperusahaan atau organisasi. Apabila kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut dapat berdampak pada tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Fahmi (2013) mengemukakan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Dengan mengubah kepemimpinan yang dapat diterima karyawan maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan

lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Apabila kinerja karyawan tersebut dapat dijalankan dengan baik maka hal ini dapat berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan mengenai lingkungan kerja dan penerapan kepemimpinan di PT. Satyamitra Kemas Lestari dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kinerja karyawan yang dibagikan kepada 20 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Kuisioner Pra-Survey

No	Pernyataan	Jawaban (%)	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya telah bekerja dan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	80	20
2	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu	30	70
3	Lingkungan pekerjaan tempat saya bekerja nyaman (misalnya : tidak panas,tidak berisik,tidak banyaknya gangguan)	35	65
4	Kerja sama atau komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	45	55
5	Pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal dan sangat memotivasi kerja saya	30	70
6	Pimpinan selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada anggotanya	40	60

Sumber : Hasil olah Data Kuisioner Sementara (2018)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kondisi Kinerja Karyawan di PT. Satyamitra Kemas Lestari secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai Lingkungan Kerja yang mendapat kecenderungan negatif dari karyawan, seperti Lingkungan Kerja yang nyaman memperoleh hasil 35% setuju dan 65% tidak setuju, dan kerja sama atau komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik memperoleh hasil 45% setuju dan 55% tidak setuju. Kepemimpinan mendapat kecenderungan yang sama dari karyawan yaitu negatif, seperti pimpinan yang memberikan perhatian secara personal dan memotivasi karyawan memperoleh hasil 30% setuju dan 70% tidak setuju, serta pimpinan yang peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada anggotanya mendapatkan hasil 40% setuju dan 60% tidak setuju.

Dari hasil pra survey tersebut dapat diindikasikan bahwa terdapat masalah Kinerja Karyawan di PT. Satyamitra Kemas Lestari seperti pencapaian target yang tidak tepat waktu, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman (lingkungan kerja panas, berisik, dan penerangan ditempat kerja kurang), komunikasi antar karyawan berjalan kurang baik, pimpinan yang kurang memberikan motivasi serta pimpinan yang kurang peduli dengan permasalahan yang terjadi pada anggotanya. Berdasarkan fenomena diatas, dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan berikut ini:

1. Kondisi kerja yang tidak kondusif dan komunikasi yang kurang lancar membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga karyawan tidak semangat untuk bekerja.
2. Adanya pimpinan yang kurang peduli terhadap permasalahan yang terjadi membuat karyawan merasa kurang diperhatikan sehingga karyawan malas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
3. Terjadi penurunan penilaian kinerja akhir tahun di PT. Satyamitra Kemas Lestari mengindikasikan adanya penurunan kinerja.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada karyawan *office* di PT. Satyamitra Kemas Lestari, fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah dan batasan masalah, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *office* di PT. Satyamitra Kemas Lestari?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *office* di PT. Satyamitra Kemas Lestari?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *office* di PT. Satyamitra Kemas Lestari?
4. Apakah Kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *office* di PT. Satyamitra Kemas Lestari?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan bagian *office* PT. Satyamitra Kemas Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *office* PT. Satyamitra Kemas Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan *office* pada PT. Satyamitra Kemas Lestari.
4. Untuk mengetahui Kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *office* di PT. Satyamitra Kemas Lestari.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan ilmiah dan menjadi literatur pada pengembangan ilmu ekonomi manajemen sesuai dengan masalah yang diteliti.

b. Manfaat Praktis

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat membantu mengetahui dan memperkaya pengetahuan bagi masyarakat khususnya karyawan *office* di PT. Satyamitra Kemas Lestari mengenai Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satyamitra Kemas Lestari. Selain itu peneliti juga mengharapkan agar hasil penelitian ini bisa memberi gambaran mengenai dukungan social yang mereka butuhkan untuk mahasiswa lainya yang sedang menyelesaikan skripsi seperti dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan instrumentasl, dan dukungan pertemanan.