

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektifitas perusahaan. Efektifitas perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:259) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya yaitu meningkatkan hasil produksi perusahaan. Dengan hasil produksi yang terus meningkat perusahaan akan terus maju dan berkembang dengan pesat. Hal yang dilakukan perusahaan agar hasil produksinya meningkat yaitu dengan melihat kinerja karyawannya, dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik, seperti kepemimpinan yang handal, kedisiplinan, lingkungan kerja yang nyaman, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

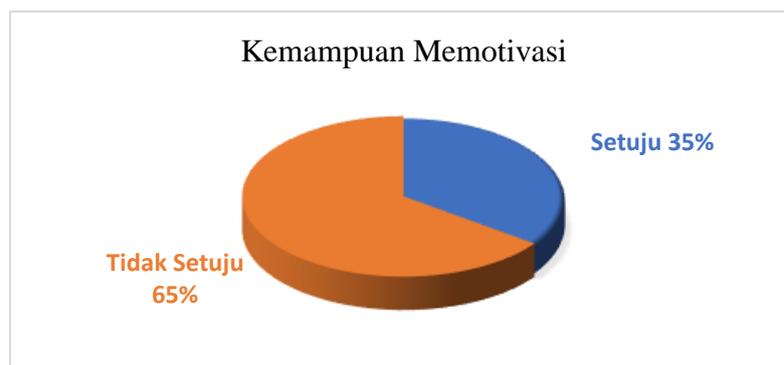
Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan bawahannya akan mempengaruhi kinerja mereka. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan perusahaan melalui arahan pimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi serta kelompok terutama perusahaan.

PT Kharisma Interplast Pratama adalah manufaktur terkemuka di industri alat tulis di Indonesia. Diakui secara nasional dan internasional untuk teknologi inovatif dan kualitas unggul, Interplast mengelola seluruh proses produksi, dari penelitian dan pengembangan untuk manufaktur dan pemasaran. Hari ini, karena

kombinasi unik dari biaya rendah dan kinerja tinggi, Polypropylene telah menjadi polimer yang paling banyak digunakan di dunia. Polypropylene kami adalah ramah lingkungan dan tidak mengandung plasticizer, asam atau senyawa logam berat. Semua PP kami dapat dengan mudah didaur ulang melalui in-line daur ulang atau pengolahan termal.

Permasalahan di perusahaan tersebut adalah menurunnya hasil produksi perusahaan yang diakibatkan dengan kinerja karyawan yang tidak efektif, dimana pemimpin kurang memberikan arahan dan pemahaman atas dasar kerja kepada karyawan PT Interx. Pemimpin kurang bersimpati atau menghargai karyawan yang diharapkan hanya untuk kemajuan produksi semata. Kemajuan produksi juga perlu dilihat dengan kinerja karyawan yang baik dan handal. Dengan gaya kepemimpinan yang ditakuti oleh karyawan, absensi karyawan pun menjadi tidak memuaskan untuk perusahaan. Ini membuat perusahaan harus mengadakan kerja lembur bagi karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan karyawan, pemimpin terlalu mementingkan kemajuan perusahaan dan pemimpin seharusnya dapat menjadi panutan bagi karyawan melainkan tidak untuk di segani. kurangnya arahan yang diberikan seorang pemimpin kepada karyawan pun membuat karyawan PT Interx tidak bersemangat untuk melaksanakan kewajibannya. Ditambah lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

Peneliti telah melakukan pengamatan dan pra survey pada tanggal 4 Juni 2020 dengan tujuan mengetahui gaya kepemimpinan yang di terapkan. Dengan melakukan metode wawancara dengan 30 responden sebagai sumber informasi dan mengelola data yang didapat pada PT Interx. Adapun hasil wawancara prasurvei sebagai berikut:



Sumber : data diolah 2020

Gambar 1.1 Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan

Pada hasil pra survei menjelaskan bahwa hasil survei 35% menyatakan setuju bahwa karyawan beranggapan pemimpin mereka memberikan motivasi. Dan 65% menyatakan tidak setuju terhadap indikator “Kemampuan memotivasi” Hal ini membuat karyawan yang lain ikut merasakan bahwa tidak adanya motivasi

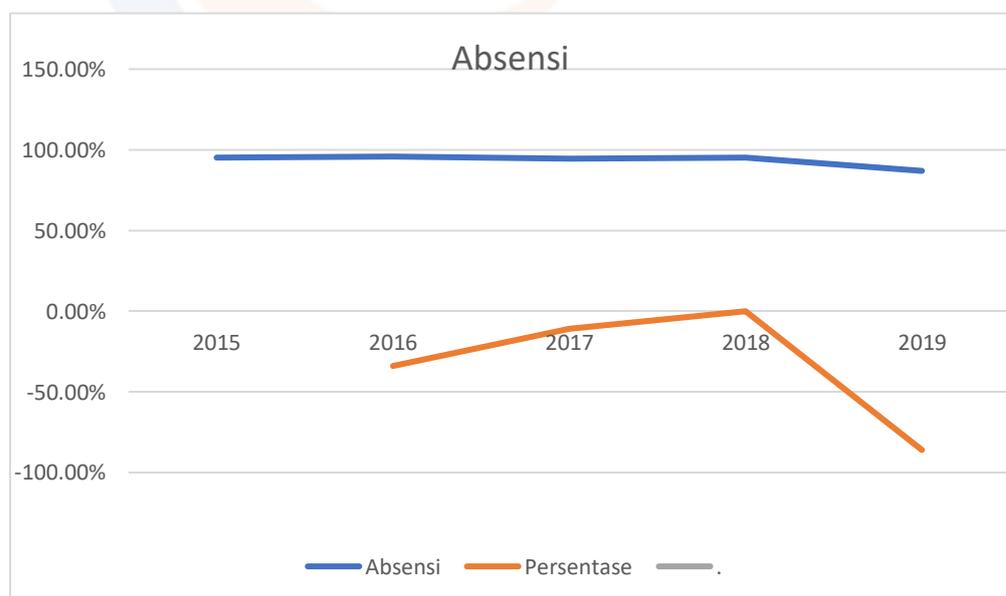
yang didapat oleh karyawan akan membuat karyawannya nyaman dan bekerja dengan maksimal,

Dari pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan transformasional diatas masing-masing indikator kurang dari 50% responden menjawab setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada PT Interx menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Absensi pada PT Interx dapat dilihat dari data diperoleh informasi bahwa karyawan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti tidak berada di jam kerja, sakit tanpa surat dokter, dan keterangan. Oleh karena itu bila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik yang akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berikut adalah data tingkat kedisiplinan melalui hasil rekap kehadiran dilihat dari persentasi tiap bulannya pada tahun 2015-2019 karyawan PT Interx, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perbandingan

No.	Tahun	Absensi (%)	Persentase
1.	2015	96,16	
2.	2016	95,83	-0,34%
3.	2017	94,75	-0,011%
4.	2018	95,16	0,43%
5.	2019	86,91	-0,086%

Sumber : data diolah



Sumber : data diolah

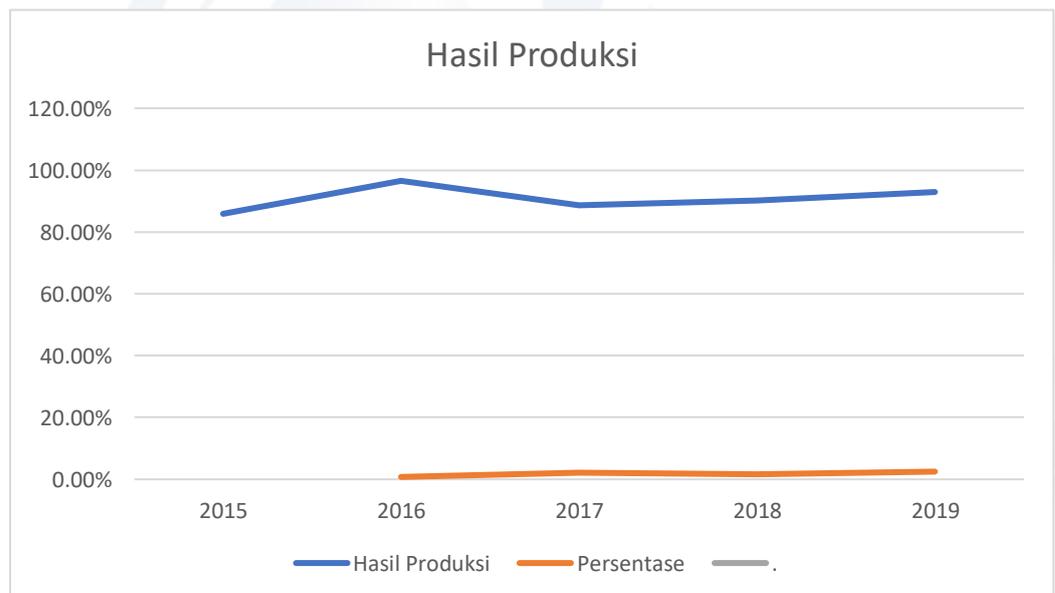
Dari persentase diatas dapat dilihat kehadiran tertinggi pada tahun 2015 sebesar 96 % dan kehadiran terendah pada tahun 2019 sebesar 87% dan pada

tahun-tahun yang lain mengalami penurunan dan kenaikan disebabkan karena ijin, cuti, sakit ataupun tidak ada keterangan. Penurunan ini menyatakan adanya masalah kinerja karyawan, karena karyawan yang tidak masuk kerja akan menghambat pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, sehingga pekerjaan akan menumpuk dan tidak terselesaikan tepat pada waktunya. Hal tersebut mempengaruhi hasil produksi, berikut adalah data produksi tahun 2015-2019 :

Tabel 1.2
Hasil Produksi

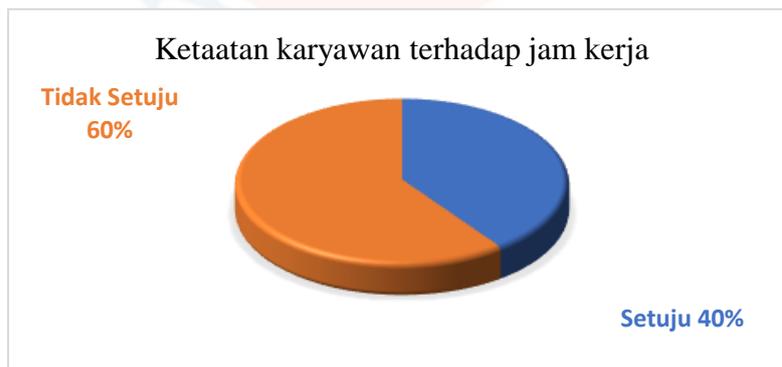
No.	Tahun	Target	Hasil Produksi	Perbandingan
1.	2015	100%	85,9%	
2.	2016	100%	86,6%	0,7%
3.	2017	100%	88,7%	2,1%
4.	2018	100%	90,3%	1,6%
5.	2019	100%	92,8%	2,5%

Sumber : data diolah 2020



Sumber : data diolah

Dapat dilihat tabel diatas hasil produksi belum pernah mencapai target yang diharapkan. Perusahaan terus mengevaluasi hasil kerja seluruh karyawan agar menjadi maksimal dan memberikan hasil terbaik untuk hasil produksi.



Sumber : data diolah 2020

Gambar 1.3 Hasil Pra Survei Disiplin

Dari diagram diatas diketahui bahwa 60% tidak setuju menunjukkan bahwa pegawai datang dan pulang sesuai jam kerja. Hal ini disebabkan karyawan masih ada yang datang terlambat dan tidak hadir atau masuk kerja. Sedangkan 40% menunjukkan bahwa sebagian pegawai tidak datang dan pulang sesuai jam kerja. Menurut pimpinan, bawahan mengabaikan jam kerja terjadi karena tidak jera dengan teguran lisan. Karyawan yang bermasalah dengan absensi dan mengabaikan jam kerja dapat diberikan hukuman agar karyawan merasa jera dan tidak akan mengulangi pelanggaran tersebut. Salah satunya dengan memberikan surat pernyataan atau pemotongan gaji dan untuk karyawan yang tidak bermasalah dengan absensinya dapat diberikan bonus, bonus tersebut akan memberikan motivasi para karyawan untuk meningkatkan kehadirannya maupun dalam melaksanakan pekerjaannya.



Sumber : data diolah 2020

Gambar 1.4 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

Pada hasil pra survei menjelaskan bahwa hasil survei 65% menyatakan tidak setuju terhadap “fasilitas kantor sudah memadai” tidak semua karyawan merasa kecewa dengan fasilitas yang ada, dan 35% menyatakan setuju. Lingkungan kerja adalah faktor utama untuk karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak. Hal ini dapat di lihat dengan fasilitas perusahaan yang kurang memadai

contohnya komputer yang dibutuhkan, ac ruangan kurang dingin dan tempat parkir kendaraan dan mesin untuk produksi yang terbatas tidak memadai. Hal tersebut membuat karyawan pun bekerja tidak maksimal. Karena lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi maksimal.

Permasalahan ini jelas terlihat pada PT Interx perlu ditingkatkan pengawasan dan Kerjasama semua pihak agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Terutama pemimpin harus bisa merangkul dan bersahaja dengan karyawan, sikap pemimpin harus menjadi panutan bagi seluruh karyawan. Dan kedisiplinan pun harus ditingkatkan, terutama pada kehadiran absensi karyawan. Yang datang terlambat maupun yang tidak masuk harus diperhatikan. Karena akan berakibat pada kualitas hasil produksi yang dihasilkan dan dapat mengurangi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Serta memaksimalkan sarana fasilitas yang berada di lingkungan perusahaan. Baik di luar maupun didalam perusahaan. Tersedianya penunjang kerja yang lengkap dan tempat kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawannya dan berpengaruh baik untuk hasil produksi yang telah di tetapkan. Dilihat dari permasalahan yang ada penelitian ini memfokuskan untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan pada uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian sebagai berikut : ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)”***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Kurangnya peran pemimpin dalam memberikan motivasi, sehingga berakibat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.
2. Karyawan tidak mematuhi ketaatan pada saat jam kerja, sehingga berakibat kinerja karyawan menjadi rendah.
3. Fasilitas kantor masih kurang efisien, sehingga berakibat kinerja karyawan kurang maksimal.
4. Terjadinya penurunan kinerja karyawan, sehingga berakibat hasil produksi tidak maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini dibatasi pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja karena faktor-faktor tersebut terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun karyawan dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Kharisma Interplast Pratama (Interx).

1.4. Perumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)?
5. Apakah Disiplin adalah faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)?
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)?
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)?
5. Untuk mengetahui apakah Disiplin adalah faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi PT Kharisma Interplast Pratama (Interx)
Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja.
2. Bagi Penulis
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.
3. Bagi Pembaca
Penelitian ini dapat digunakan sebagai langkah awal bagi pembaca yang ingin meneliti dan merapkan pengetahuan tentang teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia dalam topik tentang kinerja karyawan.