

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yaitu merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam bergeraknya suatu tujuan perusahaan untuk mengembangkan serta mendorong perusahaan agar dapat tercapainya target perusahaan. Menurut Manik (2018) sumber daya manusia yaitu merupakan suatu seni juga suatu ilmu pengadaan, pengembangan, dan juga merupakan suatu pemanfaatan yang mempunyai tujuan bagi organisasi agar dapat memberikan hasrat semangat dalam bekerja bagi seluruh karyawannya. Menurut Kurniawan, dkk (2016) keberhasilan suatu organisasi dalam mengatur sumber daya manusia yang dimiliki merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dari pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Prestasi kerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang telah ditentukan. Prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintah untuk mengetahui kemampuan, ketrampilan, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan waktu yang digunakan untuk bekerja. Dalam organisasi atau perusahaan, memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nanti akan berakibat

terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja pada karyawannya.

PT. Caprifarmindo Laboratories merupakan salah satu perusahaan farmasi yang melakukan pengembangan formulasi, produksi, dan penjualan produk obat yang aman dan berkualitas tinggi yang berpusat di Bandung yang terletak dikawasan industri Cimareme, Padalarang Bandung Barat. Dalam hal promosi PT. Caprifarmindo Laboratories membagi beberapa region yang tersebar di berbagai provinsi di Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan dengan tingkat kompetensi yang tinggi diantara banyaknya perusahaan yang sama. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten menjadi faktor untuk keunggulan bersaing dan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Caprifarmindo Laboratories.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dengan begitu kualitas mutu dan standar perusahaan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawannya. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, dan memberi contoh yang baik kepada karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain atau anggota organisasi agar termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas tanpa dipaksa. Disamping itu telah berulang kali dinyatakan bahwa melakukan tugas-tugas atau pekerjaan secara antusias itu harus tertuju pada tujuan bersama atau tujuan organisasi, termasuk juga tujuan pemimpin yang identik dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Prayatna, 2016). Dengan kata lain kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi memerlukan strategi dalam mempengaruhi orang lain atau anggota organisasi agar memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasinya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah beban kerja. Seorang karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam waktu tertentu yang merupakan beban kerja bagi karyawan tersebut. Karyawan diharapkan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal demi memperoleh produktivitas yang tinggi, namun seorang karyawan juga memiliki keterbatasan kemampuan dalam pekerjaannya. Karyawan sering tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan dengan batasan waktu, jumlah dan tingkat kesulitan. Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya tidak sama dikarenakan jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan

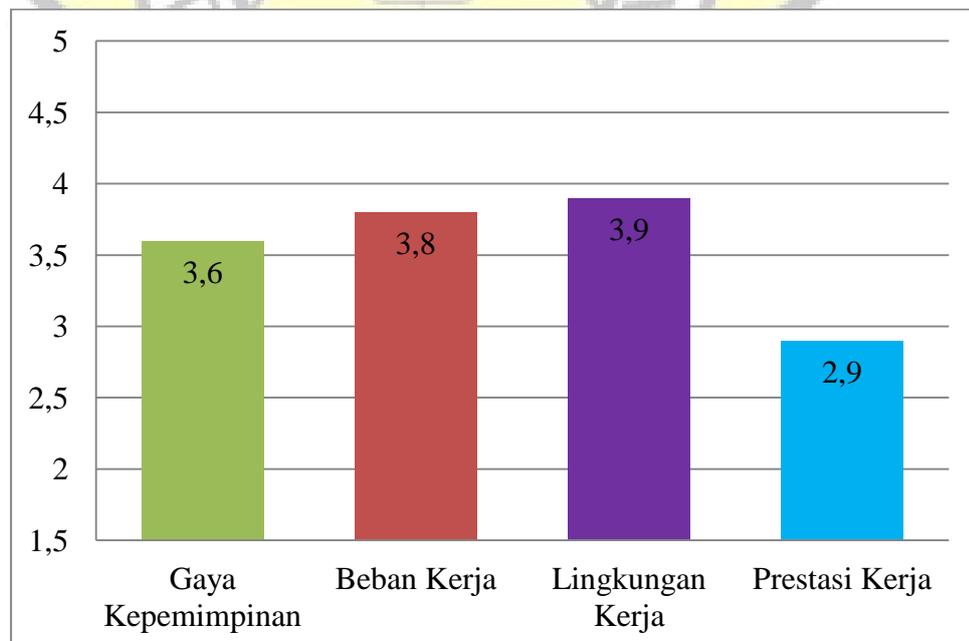
kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Faktor tersebut dapat mempengaruhi proses kecepatan pengerjaan serta produktivitas kerja karyawan itu sendiri (Kurniawan, dkk 2016). Kinerja individu yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan beban kerjanya juga dapat membuat kinerja instansi menjadi buruk.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kinerja seorang karyawan akan meningkat jika lingkungan kerjanya nyaman dan fasilitas perusahaan memadai ataupun suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Lingkungan kerja terbagi kedalam dua bagian, yaitu segala keadaan secara fisik maupun non fisik yang terdapat disekitar tempat kerja, dan itu dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, dalam Wahyuningsing, 2018). Dengan demikian karyawan yang puas lebih menyukai situasi, daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Kurniawati, 2017).

Berdasarkan wawancara dengan sekretaris PT. Caprifarmindo Laboratories melalui *WhataApp* pada tanggal 31 Maret 2021, terkait dengan situasi dan keadaan perusahaan saat ini bahwa perusahaan sedang mengalami krisis kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau pemimpin yang bijak, karena pemimpin menganggap dirinya paling benar dan tidak dapat menerima

masuk dari bawahan. Selain masalah tentang gaya kepemimpinan terdapat juga masalah lingkungan kerja. Berdasarkan wawancara diperoleh informasi bahwa tidak adanya AC (*air conditioner*) pada ruangan kantor yang dapat memperlancar peredaran udara tetap segar dan dapat menamban semangat kerja dari para karyawan. Tidak adanya fasilitas wifi, karyawan hanya difasilitasi jaringan LAN untuk email.

Selain penulis melakukan wawancara dengan pegawai tim promosi PT. Caprifarmindo Laboratories, penulis juga menyebarkan kuesioner pelaksanaan survey awal yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan tim promosi PT. Caprifarmindo Laboratories yang bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai fenomena yang terjadi pada perusahaan saat ini. Dibawah ini adalah diagram dari survey awal pada 30 karyawan PT. Caprifarmindo Laboratories dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Hasil kuesioner *Pra-survey*

Sumber: Hasil olah data kuesioner *pra-survey* oleh penulis (2021)

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dengan mengacu pada tabel 3.3 pada halaman 60, dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan tim promosi PT. Caprifarmindo Laboratories terbilang cukup tinggi dengan menunjukkan skor rata-rata 2,9. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja gaya kepemimpinan menunjukkan nilai skor rata-rata 3,6 hasil ini menunjukkan bahwa adanya gaya kepemimpinan pada tim promosi PT. Caprifarmindo Laboratories sudah cukup baik dalam mempengaruhi karyawan agar mau bekerja maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selanjutnya beban kerja menunjukkan nilai skor rata-rata 3,8 yang berarti beban kerja yang diterima oleh karyawan termasuk dalam kategori cukup tinggi, tingginya beban kerja yang diterima oleh karyawan bisa membuat karyawan menjadi frustrasi sehingga prestasi kerja turun. Sedangkan lingkungan kerja menunjukkan jumlah skor rata-rata yang paling tinggi dibandingkan yang lain yaitu 3,9 yang berarti lingkungan kerja pada PT. Caprifarmindo Laboratories sudah termasuk dalam kategori baik.

Maka dari itu, agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat atau dirasakan secara optimal, perusahaan harus menyesuaikan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik agar karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, supaya tidak berlebihan ataupun kekurangan, karena keduanya sama-sama mempunyai dampak tersendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhitya Yudhi Santoso (2019) bahwa kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lumintang dkk (2016) bahwa pengaruh lingkungan kerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Caprifarmindo Laboratories. Dengan demikian peneliti tertarik untuk menulis dan memilih judul skripsi sebagai berikut **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN” (Studi kasus pada tim promosi PT. Caprifarmindo Laboratories).**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dapat ditarik beberapa identifikasi masalah yaitu :

1. Gaya kepemimpinan sudah baik akan tetapi prestasi kerja karyawan masih rendah.

2. Tingginya beban kerja sehingga membuat prestasi kerja karyawan kurang maksimal atau masih rendah
3. Lingkungan kerja sudah baik akan tetapi prestasi kerja masih belum memberikan nilai yang maksimal.

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis membatasi penelitian ini yaitu :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja.
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tim promosi PT. Caprifarmindo Laboratories

1.2.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Darma Persada dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti
 - a. Sebagai sarana menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.

b. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang didapat selama kuliah.

2. Bagi Perusahaan

a. Sebagai harapan yang dapat menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran tentang pentingnya gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

