

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik merupakan suatu organisasi yang berusaha dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Persaingan yang semakin ketat setiap waktunya membuat sebuah organisasi dipaksa untuk selalu meningkatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia (SDM). Menurut Tolu (2021:1) Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola perusahaan tersebut. SDM merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan sumber daya manusia sangat penting karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawai. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu keberhasilan atau kegagalan organisasi ada pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Perusahaan harus mencari sumber daya manusia yang kompeten dan terus mengasah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Kinerja kerja merupakan hasil kerja yang maksimal yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, kinerja kerja juga termasuk salah satu faktor penentu keberhasilan

PT Tribuanan Indraloka Semesta untuk mencapai tujuannya. Untuk memperoleh dan juga mendapatkan kinerja yang baik organisasi harus bisa memperhatikan beberapa aspek yang menjadi penyebab kinerja karyawan nya meningkat. Menurut Bela (2022:3) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan factor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Secara umum kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan pegawainya. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidaknya tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan adalah yang dihasilkan oleh para karyawan nya dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan serta sesuai dengan standar kerja.

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan adalah ujung tombak suatu perusahaan, jika suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka tingkat kinerja karyawan pun akan baik seperti halnya dikemukakan menurut Buulolo (2021:2) dengan gaya kepemimpinina yang baik dan *humble* mendorong setiap karyawan nya dapat terus bekerja dengan baik, sesuai dengan tuntunan perusahaan agar tetap berkembang dan maju dengan memaksimalkan kinerja karyawan dan keputusan yang diambil organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2019:3) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan

ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin.

Aspek lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang aman dan strategis juga sehat dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti halnya lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik maupun music yang merdu) dan lingkungan *non* fisik (hubungan baik antara sesama karyawan, suasana kerja yang nyaman, kesejahteraan karyawan terjamin, hubungan antara karyawan dengan pimpinan serta adanya tempat ibadah yang baik). Menurut Sidanti (2018:62) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Afandi (2018:33) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Selain lingkungan kerja aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja juga mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan tugas kerja setiap karyawan. Organisasi harus menyiapkan fasilitas yang memadai untuk penyelesaian pekerjaan karyawannya. Menurut Bahri (2020:3) memberikan mengenai fasilitas kerja merupakan beberapa alat pendukung

selaku pemegang kendali jalannya nada perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:4) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Fasilitas kerja dikantor yang memadai akan menjadi alat pendukung kinerja karyawan dalam suatu organisainya juga dapat menunjang terselesaikannya pekerjaan begitupun sebaliknya jika suatu fasulitas kerja tidak memadai maka pekerjaan karyawan akan terganggu dan juga terhambat.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT Tribuanan Indraloka Semesta terkait kinerja karyawan, pada saat permintaan dan minat konsumen menurun. PT Tribuanan melakukan pengurangan karyawan. Dan dari pengurangan karyawan tersebut menyebabkan kualitas kinerja dari sisi kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi menurun dan terlambat. Karena tanggung jawab yang dimiliki semakin banyak, namun karyawan yang dimiliki terbatas akibat minat konsumen berkurang.

Tabel 1. 1 Laporan Kinerja KPI PT Tribuanan Indraloka Semesta Tahun 2022-2023

Sasaran Kriteria Penilaian	Metode Penilaian	Target	Bobot %	Tahun 2022		Tahun 2023	
				Aktual	Bobot %	Aktual	Bobot %
1 Kualitas kerja/ Kecepatan kerja/5R	Project Assesment	440	100	430	98%	405	92%
2 Komunikasi dan Kerjasama	Observasi	180	100	156	87%	130	72%
3 Kehadiran dan Loyalitas	Recording	320	100	287	90%	280	88%
4 Kedisiplinan Kerja dan Tata tertib	Recording	320	100	320	100%	315	98%
5 Inisiatif	Recording	320	100	310	97%	300	94%
Total				94%		89%	

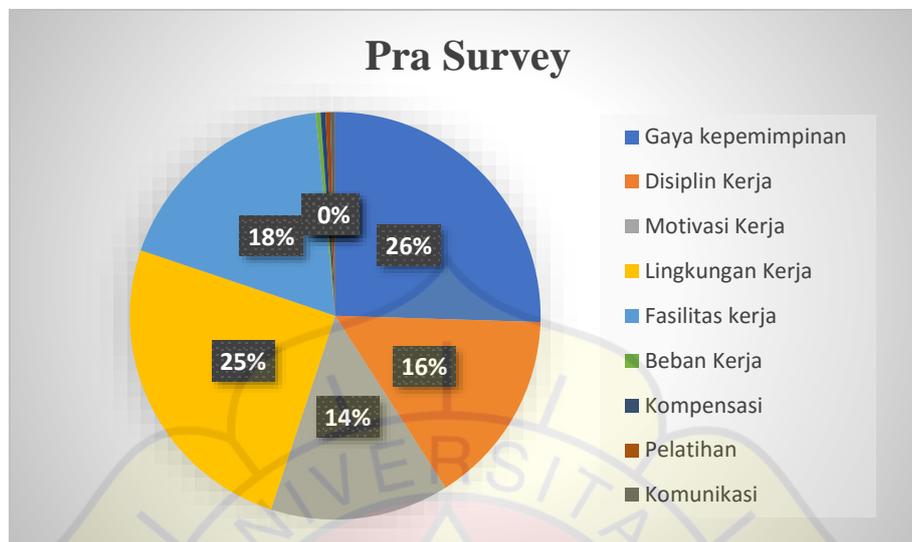
Sumber: Data dari PT Tribuanan Indraloka Semesta

Berdasarkan dari data laporan kinerja PT Tribuanan Indraloka Semesta pada tahun 2022 dan 2023 didapat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 5% sehingga diperlukan evaluasi untuk mengetahui sebab adanya penurunan kinerja didalamnya.

Selain itu peneliti pun telah melakukan wawancara secara langsung dan observasi terhadap karyawan dan salah satu pimpinan di perusahaan terkait bahwa telah memperoleh data dan informasi permasalahan kinerja karyawan berdasarkan tugas dan fungsi serta sarana prasarana yang kurang memadai sehingga kinerja karyawan belum berjalan secara maksimal dan perlu adanya peningkatan dan perbaikan agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Selain dengan wawancara dan observasi peneliti juga mengamati langsung proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya berpacu pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga pegawai kurang berinisiatif berkeinginan dalam melakukan pembaharuan dalam mengerjakan tugasnya dan masih ada karyawan yang santai dan mengobrol pada saat jam kerja. Semua hal tersebut sangat mempengaruhi kualitas kinerja para karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan survey mengenai apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Tribuanan Indraloka Semesta, yaitu variabel yang berupa tingkat gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja, beban kerja, kompensasi, pelatihan dan komunikasi

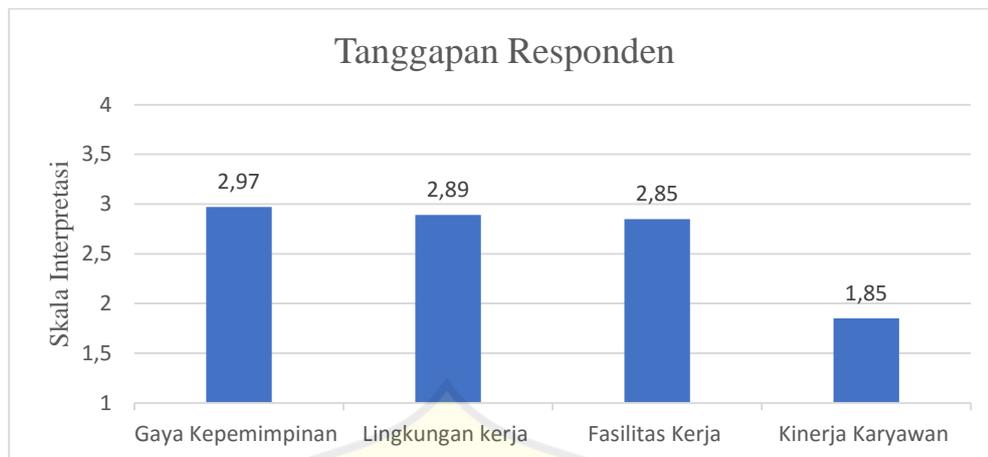
Kuesioner pra-survey diisi oleh 21 orang responden dan menghasilkan data tersebut.



Sumber diolah oleh peneliti 2023

Gambar 1. 1 Tanggapan Responden Pra Survey

Berdasarkan gambar 1.1 dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tribuanan Indraloka Semesta adalah variabel yang paling dominan yang dipilih oleh responden yaitu gaya kepemimpinan sebanyak 26% , lingkungan kerja sebanyak 25% dan fasilitas kerja 18%. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 21 orang sebagai tanggapan dari karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta mengenai pengukuran kinerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap 21 orang karyawan sebagai responden yang dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut.



Gambar 1. 2 Tanggapan Responden Penelitian Awal

Sumber diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan gambar 1.2 dapat diinterpretasikan hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden dengan mengacu pada tabel 3.4 skala interpretasi nilai gaya kepemimpinan 2.97 yang artinya gaya kepemimpinan tinggi, lalu ada interpretasi lingkungan kerja 2.89 yang artinya masih tergolong baik, selanjutnya fasilitas kerja 2.85 yang artinya bahwa fasilitas yang diberikan atau disediakan perusahaan sudah tergolong baik. Pada variabel terakhir yaitu kinerja karyawan 1.85 yang artinya tingkat kualitas kinerja karyawan sangat rendah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan. Meskipun gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja sudah baik. Dengan demikian penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tribuanan Indraloka Semesta”**.

1.2. Identifikasi, Perbatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pada PT Tribuanan Indraloka Semesta terbilang tinggi yang berdampak pada kinerja karyawan rendah
2. Lingkungan kerja pada PT Tribuanan Indraloka Semesta memiliki suasana yang baik namun belum dapat mendorong kinerja karyawan di PT Tribuanan Indraloka Semesta.
3. Fasilitas kerja pada PT Tribuanan Indraloka semesta yang cukup baik namun kinerja karyawan rendah
4. Kinerja karyawan pada PT Tribuanan Indraloka Semesta rendah yang diakibatkan dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang ada di perusahaan.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat terfokus dan terarah. Oleh karena itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan

fasilitas kerja dan kinerja karyawan karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta. Karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dengan demikian rumusan maslaah pokok penelitian ini adalah. :

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta.

2. Untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta
4. Untuk mengetahui fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Tribuanan Indraloka Semesta.

1.4.Kegunaan Penelitian

Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan memberikan kontribusi terutama berkaitan dengan factor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada di PT Tribuanan Indraloka Semesta.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi peneruh Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada

b. Bagi Kantor PT Tribuanan Indraloka Semesta

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Tribuanan Indraloka Semesta mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karya.

