

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan bisnis di dunia yang semakin meningkat dan tingginya tingkat persaingan menuntut perusahaan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan, selain bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang ada di dalam negeri, juga bersaing dengan perusahaan-perusahaan di luar negeri. Perusahaan sebagai salah satu pelaku bisnis harus mampu menghadapi perubahan dan perkembangan yang ada, baik perubahan dan perkembangan yang terjadi di dunia nasional maupun internasional. Perubahan seperti teknologi, ekonomi dan kondisi situasi pasar makin terlihat nyata hampir di setiap sektor industri. Perubahan dalam bidang teknologi maupun sosial akan memberikan dampak yang buruk apabila tidak ditanggapi dengan tepat. Ketidaksiapan dalam menanggapi terjadinya perkembangan teknologi yang semakin pesat, akan menjadi penghalang utama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Peran manajemen sumber daya manusia di dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, yang disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [1]. Dalam meningkatkan daya saing setiap perusahaan sangat memerlukan MSDM yang baik, di antaranya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung lingkungan kerja yang baik, kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Baik tidaknya kinerja perusahaan, sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [4]. Kinerja karyawan yang baik

atau memuaskan harus dipertahankan oleh perusahaan dan bagaimana cara perusahaan memotivasi karyawan agar terus mampu mempertahankan kinerja mereka yang menguntungkan perusahaan. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan perlu dievaluasi penyebabnya dan apakah berasal dari individu karyawan tersebut atau berasal dari perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan di dalam menjalankan proses kepemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam hal menentukan baik buruknya kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok [2]. Suatu perusahaan akan berhasil atau gagal, tergantung pada kepemimpinan dari para atasannya, yang bertanggungjawab atas pelaksanaan suatu pekerjaan dari semua jabatan yang ada di bawah tanggungjawabnya. Untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan untuk bekerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan dapat mendorong dan menggerakkan potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja [3]. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang tenang dan nyaman untuk melakukan pekerjaan akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Secara umum keterkaitan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu apabila kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Akibatnya dapat dilihat dari fakta di lapangan yaitu sering terjadinya demo buruh yang menuntut hak-hak mereka dari perusahaan. Hal ini terjadi karena tidak terjalinnya kerjasama yang baik antara

pimpinan dengan bawahan, pimpinan yang tidak mau mendengar keluhan bawahannya, perlakuan pimpinan yang tidak sama dalam pemberian *reward* maupun *punishment*, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif di suatu perusahaan seperti, kondisi keamanan di lingkungan kerja yang belum terjamin, tidak adanya pemberian tunjangan jaminan sosial berupa tunjangan jamsostek maupun BPJS di lingkungan kerja, serta kurangnya fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dampak dari menurunnya kinerja karyawan yaitu terlihat dari ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja seperti tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, masih adanya karyawan yang datang terlambat, dan masih adanya karyawan yang kurang aktif dalam menyelesaikan tugasnya.

PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini memproduksi buah kelapa sawit yang selanjutnya akan diolah menjadi minyak kelapa sawit mentah (*Crude Palm Oil*) dan minyak inti kelapa sawit (*Palm Kernel Oil*). Perusahaan ini berkantor pusat di Jl. Mesjid No. 129 Medan, sementara lokasi kebunnya terletak di Desa Selamat, Kecamatan Tengkulun, Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada kantor pusatnya, fenomena yang terjadi di perusahaan ini yaitu pembagian kerja masih dirasakan belum seimbang, kurangnya pemberlakuan *punishment* bagi karyawan yang kurang disiplin, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti terdengarnya suara kebisingan di sekitar lingkungan kerja yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dari faktor-faktor tersebut, peneliti sebagai salah satu karyawan tetap yang telah bekerja selama 3 tahun lebih di perusahaan ini dan selama bekerja peneliti telah terbiasa mengamati keseharian kinerja karyawan di perusahaan ini, peneliti menilai faktor-faktor yang telah disebutkan tersebut dirasakan mengganggu kinerja karyawan di perusahaan ini yaitu terlihat dari sisi kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya-upaya untuk dilakukan pembenahan dalam mencapai peningkatan kinerja perusahaan yang lebih baik yang antara lain dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan.

Alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena apabila hal ini tidak menjadi perhatian untuk diteliti apa penyebab dari masalah penurunan kinerja karyawan tersebut maka kemungkinan akan terjadi penurunan kinerja yang terus menerus di kemudian hari dan hal ini tentu saja tidak diharapkan oleh perusahaan sehingga dapat mempengaruhi terhambatnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia yaitu dengan judul: **Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari Medan.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari Medan secara parsial?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari Medan secara parsial?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari Medan secara simultan?

1.3. Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini guna menghasilkan pembahasan yang terarah dan jelas, maka pembatasan ruang lingkup penelitian akan dibatasi, sebagai berikut:

- a. Membahas tentang analisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel yang akan diteliti yaitu: variabel bebas adalah Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).
- c. Objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari Medan.
- d. Periode penelitian yang akan diteliti pada penelitian ini adalah pada tahun 2017.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui dan mengidentifikasi efektivitas kepemimpinan yang diterapkan perusahaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari Medan.
- b. Mengetahui kondisi lingkungan kerja seperti apa yang cocok untuk diterapkan perusahaan di dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari Medan.
- c. Mengetahui proses kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan kepada perusahaan-perusahaan sejenis dalam memecahkan masalah melalui proses kepemimpinan.

b. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan maupun perusahaan lain yang sejenis berupa saran dan informasi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang guna mencapai keberhasilan kinerja perusahaan.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi di mana penelitian tersebut telah dilakukan sebelumnya oleh Herman Valerian Manuel (2015), “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soci Mas Deli Serdang”. Akan tetapi, yang berbeda dalam penelitian ini, yaitu:

a. Peneliti terdahulu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel “Kepemimpinan (X_1)”, “Budaya Organisasi (X_2)” dan “Kinerja Karyawan (Y)”, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel “Kepemimpinan (X_1)”, “Lingkungan Kerja (X_2)” dan “Kinerja Karyawan (Y)”.

b. Yang berbeda dalam penelitian ini terletak pada variabel bebas kedua (X_2).

Alasan menghilangkan variabel budaya organisasi karena berdasarkan permasalahan yang ada di perusahaan yang akan diteliti lebih mengarah dan menonjol kepada lingkungan kerja yang dihadapi karyawannya daripada budaya organisasi, dimana kebanyakan permasalahan yang muncul terkait kinerja karyawan berasal dari lingkungan kerja yang diciptakan oleh pimpinan dalam perusahaan. Alasan mengganti variabel bebas kedua (X_2) menjadi lingkungan kerja karena selain faktor budaya organisasi, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi menurunnya kinerja seseorang [3].

c. Perbedaan perusahaan yang diteliti, dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian pada PT. Soci Mas Deli Serdang yang bergerak di bidang industri pengolahan minyak kelapa sawit menjadi bahan-bahan kimia seperti asam lemak (*fatty acid*) dan gliserin, sementara penelitian ini akan dilakukan pada PT. Perkebunan Pertanian Pati Sari Medan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan hasil produksi minyak kelapa sawit mentah (*Crude Palm Oil*) dan minyak inti kelapa sawit (*Palm Kernel Oil*).

d. Perbedaan periode penelitian yang diteliti, dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian pada tahun 2015, sementara penelitian ini akan dilakukan pada tahun 2017. Dimana pada tahun 2017 di perusahaan yang akan diteliti terjadi berbagai permasalahan terkait proses kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini akan lebih cocok untuk diteliti pada tahun 2017.