

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era industri saat ini kondisi lingkungan organisasi dapat berubah dengan cepat sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang tidak hanya sebatas untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi tetapi diharapkan dapat secara optimal meningkatkan kinerja perusahaan menjadi lebih baik dalam menghadapi perubahan kondisi lingkungan organisasi karena pada prinsipnya kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan mewujudkan tujuan. Oleh karena itu, apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun.

Kinerja yang dihasilkan karyawan di suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, baik bersumber dari dalam diri karyawan maupun berasal dari luar diri karyawan. Sebuah perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Terwujudnya kinerja karyawan salah satunya diyang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai sebuah konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan yang strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok [1]. Dikatakan mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator dari seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peran utama dalam menentukan dinamika dari semua sumber yang ada. Disamping kedudukannya yang strategis, kepemimpinan juga mutlak diperlukan,

dimana terjadi interaksi kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan mampu membawa peran penting dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan terarah. Mengelola dan mengendalikan berbagai sistem dalam organisasi agar dapat konsisten dengan tujuan organisasi, dibutuhkan faktor kepemimpinan [1], pemimpin merupakan faktor penting penentu keefektifan organisasi dan pekerja, Kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen yang baik. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar organisasi dapat mencapai produktivitas kerja dan kinerja bawahannya.

Faktor lainnya yang juga memainkan peranan penting terwujudnya kinerja karyawan secara optimal yaitu berkaitan dengan budaya kerja. Budaya kerja secara umum merupakan pernyataan filosofis yang berfungsi sebagai tuntunan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja sebagai salah satu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi [2]. Oleh karena itu, kesadaran karyawan terhadap budaya kerja yang berlaku pada suatu perusahaan khususnya budaya kerja yang mendukung terwujudnya kinerja secara optimal perlu ditanamkan secara berkelanjutan kepada seluruh karyawan perusahaan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja kepada karyawan yang mempunyai karakteristik berbeda-beda Dengan memiliki budaya kerja maka karyawan akan memiliki cara yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, budaya kerja juga akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya. [2]

Faktor lainnya yang juga memainkan peranan penting yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja serta dengan adanya fasilitas memadai membuat karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas dan

taanggungjawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memberikan dampak yang kurang baik atas kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kondisi yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan [3]. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau bisa disentuh, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan yang sangat memperuhi dalam kinerja karyawan [3]. Berikut tersaji tabel nilai rata-rata kinerja karyawan PT. UTM:

Tabel 1.1.

Nilai Rata-rata Kinerja PT. United Tractors Medan

NO.	DEPARTEMEN	NILAI RATA-RATA HASIL KINERJA				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Perencanaan	85	88	88	87	85
2	Distribusi	87	88	88	87	85
3	Keungan	78	76	78	79	77
4	SDM & Organisasi	78	75	77	76	73
5	Pelaksana Teknis Pelatihan	81	81	81	82	79
6	Lapangan	77	80	80	79	76
7	Umum	87	86	84	85	81
Rata-rata Hasil Kinerja		81,6	80,9	82	82,3	79
Keterangan			Turun	Naik	Naik	Turun

Sumber Data: PT. United Tractors Medan

Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata hasil kerja karyawan tiap departemen tidak stabil yaitu terjadi penurunan dan kenaikan. Dapat dilihat dari hasil kinerja diperoleh hasil kinerja tahun 2-15 sebesar 81,6, tahun 2-16 sebesar 80,9, tahun 2017 sebesar 82, tahun 2019 sebesar 82,3 dan tahun 2020 sebesar 79 angka rata-rata hasil kinerja menurun paling signifikan adalah dari tahun 2019 ke tahun 2020. Yaitu sebesar 3,3 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya tingkat kinerja yang tidak stabil, didalam penelitian ini disebabkan lebih kepada kurangnya koordinasi dan pengawasan dari atasan terhadap kepada bawahan.

Setelah peneliti melakukan observasi terdahulu dari beberapa data pada PT. United Tractors Medan terlihat fenomena yang terjadi penurunan kinerja karyawan yang di duga disebabkan oleh pengaruh kepemimpinan selaku atasan langsung yang jarang ditempat dan kurang memberikan arahan yang tepat ketika meninggalkan tempat sehingga mengakibatkan semakin rendahnya kinerja karyawan, yang terjadi pada perusahaan terkait Permasalahan yang terjadi pada perusahaan terkait budaya kerja adalah perusahaan tidak memiliki tata nilai yang dapat menjadi cerminan dari sikap dan perilaku pegawainya, kurangnya kebiasaan pegawai yang tidak sesuai dengan norma perusahaan, seperti sering terlambat masuk, sering tidak hadir dalam bekerja dan lainnya, dimana budaya kerja yang bermasalah menuju pada kinerja yang tidak diharapkan perusahaan, menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga hal ini yang akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya, selain itu permasalahan lingkungan kerja yaitu Fenomena Lingkungan Kerja di PT. United Tractors Medan yaitu fasilitas keamanan yang diberikan kepada pegawai kurang memadai, sedangkan pada fasilitas kerja peralatan-peralatan kurang memadai sehingga membuat karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja. Kondisi kerja yang kurang nyaman yaitu pada ruang kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dirasa dan dinilai kurang luas dikarenakan banyak berkas dan barang-barang penting yang diletakkan.

Tabel 1.2. Tabel Riset GAP

Celah Penelitian (Research GAP)	Peneliti/ Pakar Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu/Hasil Kajian
Terdapat Perbedaan Pengaruh beberapa penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Gogy Kharisma Batubara (2015)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara
	Putu Angga Armawan (2019)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan namun kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Pelatihan Industri Dan Pariwisata Bali
	Edi Saputra (2017)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial budaya kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Kelana Makmur Batam
	Yulitas Silvia (2018)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Usaha Sarana Jaya

Data: Referensi Penelitian Terdahulu

Untuk dapat menjawab masalah penelitian (research problem) selanjutnya ditemukan pertanyaan penelitian yaitu apakah Kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tracors Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari Uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tracors Medan?
2. Apakah budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. United Tracors Medan?
3. Apakah lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. United Tracors Medan?
4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara *simultan* terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tracors Medan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun Ruang Lingkup Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Tractor Medan.

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X) : Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)
3. Objek Penelitian : PT. United Tractor Medan
4. Periode Pengamatan : Tahun 2021

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. united tractor medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. united tractor medan

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. united tractor medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara *simultan* kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. united tractor medan

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya Tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian berhubungan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Tractor Medan.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberi masukan dan referensi kepada pihak Sekolah dalam merumuskan Strategi atau Keputusan yang tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja Karyawan PT. United Tractor

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan Replikasi dari peneliti terdahulu yang berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara Adapun perbedaan Penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian, Peneliti sebelumnya oleh Gogy Bara Kharisma menggunakan Variabel bebas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara[3]
2. Sedangkan didalam penelitian ini penulis ingin menambahkan satu variabel bebas lingkungan kerja. Alasan penulis menambahkan variabel lingkungan kerja karena lingkungan merupakan hal yang terpenting karena Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja serta dengan adanya fasilitas memadai membuat karyawan merasa aman,

tenang dan senang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memberikan dampak yang kurang baik atas kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. [3]



UNIVERSITAS MIKROSKIL