

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya globalisasi dan teknologi maka perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing yang memumpuni untuk mampu bertahan dan terus bersaing dalam segala hal dengan perusahaan lain. Perusahaan yang maju dan berkembang merupakan perusahaan yang kapan saja dapat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang efektif dan efisien. Tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya untuk mensejahterakan pemilik saham. Selain pencapaian tujuan, semua perusahaan menyadari akan pentingnya memperhatikan pada aspek sumber daya manusia dan mengungkapkan perlunya akan perencanaan dan pengembangan karir. Sumber daya manusia merupakan titik awal terbangunnya dan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Tingkat keberhasilan perusahaan membutuhkan sistem yang mampu secara sinergi dan dinamis.

Karyawan yang berprestasi adalah harapan bagi setiap perusahaan. Dalam mewujudkan karyawan yang berprestasi maka karyawan tersebut harus mempunyai kemampuan, baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan pada karyawan. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia di perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan kerjanya. Manusia merupakan makhluk Tuhan yang sempurna, yang

dianugerahi berupa akal dan pikiran. Tetapi manusia juga membutuhkan arahan dan bimbingan untuk dapat mengembangkan akal pikirannya dalam kemampuan maupun keterampilan atau kompetensi. Perusahaan diharuskan mampu untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Karena, faktor tersebut nantinya akan mempengaruhi juga dalam hal loyalitas kecintaannya terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Untuk menjadikan perusahaan yang baik dan dengan kinerja karyawan yang bagus karena sumber daya manusia merupakan model utama dan berharga bagi Korindo Group Jakarta dan sudah seharusnya diberi perhatian tersendiri dan dikelola dengan baik guna mendukung semua kegiatan operasional dan mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukannya manajemen yang baik dan pemimpin yang baik pula. Keberadaan pemimpin sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu dibutuhkan pemimpin yang dapat menjalin hubungan baik antara yang dipimpin dan yang memimpin dan yang memimpin di perusahaan, sehingga timbul saling menghargai, saling menolong, saling mempercayai. Pemimpin dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan perkembangan perusahaan ketika adanya situasi yang dapat mengancam perusahaan dan mempengaruhi pengikutnya. Dengan demikian, pemimpin harus mampu mengatasi berbagai permasalahan atau ancaman yang ada dalam perusahaan ataupun yang menyangkut dengan karyawan dengan baik.

Menurut Daft dalam (Muhammad Busro, 2018:217) kepemimpinan dimaknai sebagai suatu proses memengaruhi perilaku antara pemimpin dan bawahan, serta pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melaksanakan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.

Untuk mendorong karyawan dalam bekerja juga diperlukan faktor lain selain kepemimpinan yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal. Karena, sangat mempengaruhi siapapun yang bekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Kenyamanan pada lingkungan kerja tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya ketidak nyamanan dari lingkungan kerja akan menimbulkan kinerja karyawan menjadi turun. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman dan harmonis dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang sudah melekat dengan karyawan, maka sudah tidak bisa dipisahkan dari usaha pengembangan karyawan di perusahaan tersebut. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu berupa fasilitas, ruangan, gedung, dan peralatan yang mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik yaitu berupa hubungan antar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu lingkungan kerja harus mendapat perhatian tersendiri. Karena, mengingat karyawan menghabiskan waktu sebagian besarnya dengan bekerja dan di tempat kerja.

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, ada juga kepuasan kerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan merupakan masalah sikap individu karyawan yang kompleks dan timbul dari berbagai elemen kerja, misalnya jenis pekerjaan,

gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil pekerjaan. Biasanya kepuasan akan di dapat atau merasa cukup ketika hasil gaji/upah, promosi, supervisi dan rekan kerja lebih besar dari apa yang seorang karyawan tersebut harapkan (Muhammad Basro, 2018:102). Ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan perasaan seorang karyawan maka akan menambah semangat dan kinerja karyawan. Sebaliknya jika seorang karyawan tidak merasakan kepuasan maka karyawan akan melakukan pekerjaannya menjadia kurang baik. Maka dari itu pihak perusahaan harus memberi kejelasan karyawannya dalam hal kepuasan kerja.

Korindo Group Jakarta merupakan perusahaan berkembang dalam bidang energi terbarukan yang ramah lingkungan di berbagai industri di Pasar Asia Tenggara yang memiliki banyak hal yang dibanggakan. Korindo Group Jakarta beralamat di Jl. Letjen M.T. Haryono No.Kav 62, RT.2/RW.2, Pancoran, Kec. Pancoran, Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12780. Sebagai salah satu perusahaan yang sedang berkembang di Indonesia, Korindo Group Jakarta pasti tidak luput dari sumber daya manusia yang hebat. Walaupun Korindo Group Jakarta merupakan perusahaan yang cukup besar dan terkenal, tetapi di dalamnya pun masih terjadi beberapa masalah.

Berdasarkan observasi dan wawancara dari beberapa karyawan di Korindo Group Jakarta pada bulan Maret 2020, bahwa kepemimpinan di Korindo Group Jakarta sudah berjalan cukup baik, hanya saja terdapat kekurangan seperti dirubahnya peraturan perusahaan terkait hak karyawan secara sepihak tanpa adanya informasi terlebih dahulu, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahannya, tidak dilibatkannya perwakilan dari karyawan terkait pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan yang digunakan pada pemimpin Korindo Group Jakarta adalah gaya kepemimpinan directive. Gaya

kepemimpinan directive merupakan praktek kepemimpinan otoriter, bawahan tidak pernah berkesempatan untuk berpartisipasi untuk mengemukakan pendapat apalagi ikut serta dalam pengambilan keputusan.

Selain kekurangan pada kepemimpinan, Korindo Group Jakarta juga terdapat kekurangan pada lingkungan kerja. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja dari segi fisik adalah berupa kondisi meja kerja pada beberapa karyawan masih ada yang berantakan, padatnya meja kerja antar karyawan, pencahayaan yang kurang, tidak adanya penghijauan berupa tanaman sedikitpun didalam perusahaan. Jika dilihat kondisi lingkungan kerja dari segi non fisik terdapat kekurangan berupa kurangnya komunikasi dan kekeluargaan antar karyawan, karena karyawan di Korindo Group Jakarta terdiri dari beberapa kewarganegaraan. Adapun data yang menunjukkan jumlah kewarganegaraan pada karyawan Korindo Group Jakarta.

Tabel I

Data kewarganegaraan karyawan Korindo Group Jakarta

No	Kewarganegaraan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Indonesia	367
2	Korea	82
3	Jepang	1
	Total	450

Sumber : Korindo Group Jakarta (2020)

Tabel diatas menjelaskan bahwa total karyawan pada Korindo Group berjumlah 450 karyawan. Terdapat karyawan yang berkewarganegaraan asing didalam Korindo Group.

Ada tiga kewarganegaraan pada karyawan Korindo group. Untuk karyawan Korindo Group yang berkewarganegaraan Indonesia ada sebanyak 367 karyawan, untuk karyawan Korindo Group yang berkewarganegaraan Korea ada sebanyak 82 karyawan, dan untuk karyawan Korindo Group yang berkewarganegaraan Jepang ada sebanyak 1 karyawan saja. Dengan perbedaan kewarganegaraan tersebut membuat kurangnya komunikasi antar karyawan yang menyebabkan antar pekerja atau antar karyawan hanya sebatas teman kerja saja tanpa adanya merasa saling memiliki satu sama lain. Oleh karena itu, kurangnya komunikasi juga dapat membuat karyawan menjadi kurang nyaman dalam bekerja dan kurang loyalitas dirinya terhadap perusahaan.

Selain itu terdapat adanya permasalahan dalam kepuasan kerja. Pemimpin Korindo Group masih suka membedakan perlakuan terhadap orang-orang tertentu. Bawahan tidak mengetahui landasan untuk promosi jabatan seperti apa. Terdapat kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan maupun rekan kerja.

Tabel 2

Data Absensi Karyawan Tahun 2019

Bulan	Absensi		
	Telat	Mangkir	Sakit
Januari	645	80	86
Februari	562	86	76
Maret	865	65	90
April	265	52	56
Mei	345	35	101
Juni	365	60	66
Juli	865	72	96
Agustus	846	35	86

September	856	45	107
Oktober	653	85	104
November	235	48	90
Desember	161	46	78
Jumlah	6663	709	1036

Sumber: Data Absensi Korindo Group 2019

Tabel diatas menjelaskan data absensi Korindo Group pada tahun 2019, terdapat kurang tanggung jawabnya karyawan secara pribadi terhadap absensi. Dapat dilihat total terlambat dalam satu tahun berjumlah 6663, untuk mangkir atau tidak masuk tanpa alasan berjumlah 709, dan tidak hadir karna sakit dengan disertai surat dokter berjumlah 1036. Tingginya absensi ini dikarenakan kurang tegasnya dan kurang dekatnya pimpinan dengan bawahannya. Selain itu yang menyebabkan tingginya tingkat absensi dikarenakan karyawan hanya bekerja sesuai dengan arahan dan keinginan pimpinan tanpa bisa inisiatif mengeksplere pekerjaannya itu sendiri , tidak adanya bonus performa kerja, tidak jelasnya penilaian karyawan diambil dari segi apa, lingkungan kerja dan pekerjaan yang terbilang monoton, ditambah dengan kurangnya komunikasi antar atasan, bawahan, maupun rekan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Korindo Group”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilapangan terkait dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan dan latar belakang masalah

tersebut di atas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi serta memerlukan kajian khusus untuk mengatasi persoalan-persoalan yang terjadi. Terkait dengan hal tersebut maka sesuai dengan hasil temuan dilapangan, masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan directive
2. Kurangnya komunikasi dan kedekatan antara pemimpin dengan bawahan maupun antar rekan kerja.
3. Tidak dilibatkannya perwakilan dari karyawan dalam diskusi pengambilan keputusan
4. Pimpinan kurang tegas dan adil (Adanya perbedaan perlakuan pimpinan terhadap orang-orang tertentu).
5. Keadaan yang kurang kondusif
6. Masih banyaknya karyawan yang hadir tidak tepat waktu
7. Tidak adanya promosi jabatan
8. Tidak adanya bonus performa

C. Batasan Masalah

Pada saat penelitian pada dasarnya mempunyai batasan-batasan penelitian, hal ini untuk memberikan kejelasan ruang lingkup sehingga hasil yang diperoleh akan mudah dilihat dan jelas arahnya. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, pada penelitian ini permasalahan penelitian pada kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Unit penelitian adalah karyawan Korindo Group Jakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Korindo Group Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Korindo Group Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Korindo Group Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Korindo Group Jakarta?

E. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah di uraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ` karyawan pada Korindo Group Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Korindo Group Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Korindo Group Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Korindo Group Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan penulis dalam hal pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta menambah atau menggali khazanah penelitian yang nantinya dapat digunakan sebagai pembandingan untuk penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

c. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan penulis tentang sumber daya manusia, selain itu penulis mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan dengan mengaplikasikan teori-teori dan pembelajaran yang telah di dapatkan selama pembelajaran di bangku kuliah.

d. Bagi perusahaan

Manfaat bagi perusahaan adalah sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan selanjutnya khususnya yang menyangkut kinerja karyawan yang ada, yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

e. Bagi peneliti berikutnya

Hasil penelitian dapat dipergunakan sebagai bahan referensi tambahan dan informasi tambahan bagi pembaca atau peneliti selanjutnya.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran penulisan dalam penelitian ini, berikut adalah sistematika penulisan yang berisi informasi yang akan di bahas disetiap babnya.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori dan pengertian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, referensi yang mendukung dengan permasalahan yang dikemukakan penelitian terdahulu, kerangka penelitian serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti metode penelitian, populasi, sampel teknik pengumpulan dan dan teknik analisa data

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran data data yang diperoleh dan menyajikan hasil analisa terhadap data-data yang telah di peroleh.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang nantinya dapat digunakan sebagai masukan atau pertimbangan bagi pihak perusahaan