

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tujuan dari pembangunan bangsa Indonesia adalah menaikkan taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Dalam mewujudkan hal tersebut, upaya yang ditempuh oleh pemerintahan di antaranya adalah mendorong dan mendukung pertumbuhan berbagai industri, baik disektor pemerintahan maupun swasta. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitasnya, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Menurut Fajri (2021) Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara profesional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Maka dari itu, organisasimemerlukan pemimpin yang mampu menjadi

motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi (Agustin, 2021).

Pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019) Pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut Prayudi (2017) Setiap pemimpin perlu memiliki aspek- aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasi. Pemimpin diharuskan mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya, serta dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Tarwijo dkk, (2021) Kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting karena pemimpin memiliki peran yang sangat strategis. Menurut Zebua (2021) Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi, Salah satu peran kepemimpinan yaitu sebagai penentu keberhasilan dan kelancaran dalam pencapaian tujuan yaitu misi, serta menentukan cara untuk mencapai tujuan suatu organisasi hingga dapat berjalan lancar dan berhasil. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan

kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lain. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda pula. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap aktivitas karyawan yang ada di perusahaan.

Lingkungan kerja yang diciptakan dan dibina dalam perusahaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal (Ningrum dkk, 2021).

Menurut Sinambela (2018) Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik memiliki suasana kerja yang nyaman dan pastinya tenang serta bebas dari suara kebisingan, hubungan dengan rekan yang harmonis, dan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, serta faktor

keamanan yang dapat memberikan ketenangan bagi para karyawan sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai atau bisa dibilang buruk akan dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga untuk dapat meningkatkan hasil kerja para karyawan. Hasil kerja yang baik dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga akan terhindar dari rasa bosan dan penat dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Prayudi (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siahan dan Bahri (2019) kinerja adalah gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja. Menurut Ningrum dkk (2021) Kinerja adalah hasil perilaku yang telah diperoleh setelah karyawan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu waktu tertentu. Kinerja juga dapat diukur dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.

Berdasarkan wawancara dengan Agus Suyitno, Manager dari PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto berpendapat bahwa kinerja karyawan sebagai hasil yang dinilai dari segi kuantitas serta kualitas kerja karyawan berdasarkan standar kerja yang sudah ditetapkan, oleh karena itu kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Pambudi Jaya Abadi yang bertempat di Dusun Betro Barat RT. 001 RW. 004 Desa Betro Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto. PT. Pambudi Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang transporter pengangkut limbah. Pengangkut limbah adalah suatu kegiatan pengangkutan, pemindahan dan pengiriman limbah dari pelaku pengelolah limbah. Pelaku yang dimaksud adalah penghasil, pengumpul, pemanfaat, pengelola atau penimbun limbah. Pengangkutan limbah dilakukan apabila penghasil sudah melakukan kontrak kerjasama dengan pengelola limbah dengan menentukan tujuan akhir pengelolaan limbah tersebut. Pengaruh kepemimpinan di PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto sangat penting bagi kinerja karyawannya dan juga target yang akan dicapai, karena kepemimpinan adalah kemampuan yang terdapat didalam diri seseorang yang bisa mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mampu mempengaruhi perilaku bawahannya, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan. sedangkan kepemimpinan pemimpin yang ada di PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto kurang menghargai hasil kerja karyawan, kurangnya motivasi yang diberikan manager terhadap karyawan dan manager terburu-buru dalam mengambil

keputusan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pambudi Jaya Abadi.

Alasan penelitimelakukan penelitian di perusahaan tersebut karenakurangnya perhatian yang diberikan manager terhadap karyawan dan kurangnya komunikasi terhadap karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan diperusahaan dan juga lingkungan kerja yang kurang memadai, sehingga karyawan satu persatu menarik diri dari perusahaan dengan alasan tidak betah dengan lingkungan yang ada di perusahaan tersebut, sebab kondisi perusahaan yang panas dan adanya kerja lembur setiap minggunya.

Dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan menggunakan sebuah indikator penilaian. Pengukuran kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Ketepatan waktu dalam hal ini adalah absensi karyawan PT. Pambudi Jaya Abadi dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto Tahun 2018-2020

Absensi Karyawan PT. Pambudi Jaya Abadi				
Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Absensi	Jumlah Karyawan	Presentase
2018	49	5	54	9,25
2019	49	6	55	10,90
2020	44	9	53	16,98

Sumber: PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto

Pada Tabel 1.1 diketahui absensi karyawan pada PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto, indikator tersebut dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan, Tanggung jawab, kerja

sama, ketepatan waktu, dan perilaku yang nantinya akan menentukan penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya dilakukan bukan hanya upaya untuk memelihara tingkat produktivitas karyawan, tapi juga berguna untuk memberikan bonus atas capaian karyawan.

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja karyawan PT. Pambudi
Jaya Abadi Mojokerto Tahun 2018-2020**

Yudisium Kinerja	Tahun 2018		Tahun 2019		tahun 2020	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Baik Sekali	6	1,92	5	1,6	4	1,28
Baik	12	3,36	12	3,36	10	2,8
Cukup	20	4,4	19	4,18	17	7,74
Kurang	16	2,24	19	2,66	22	3,08
Buruk	-	-	-	-	-	-

Sumber: PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto

Pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dengan yudisium kinerja kurang disetiap tahunnya meningkat. Faktor-faktor yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan yaitu: Ketepatan waktu, kedisiplinan, absensi, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, kerja sama tim dan perilaku.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, judul penelitian ini ingin mengkaji tentang "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto?
3. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pambudi Jaya Abadi Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki.
2. Bagi pembaca
Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang Pengaruh

kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi untuk penelitian selanjutnya
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa melengkapi bahan referensi atau dokumentasi guna melengkapi perpustakaan bila dibutuhkan nanti.

HALAMAN SENGAJA DIKOSONGKAN