

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pekerjaan, keterampilan, pengetahuan, kekuasaan, dan motivasi, sebuah organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik atau mencapai tujuannya tanpa mereka, terlepas dari seberapa baik kemajuan teknologi, informasi yang dikembangkan, atau modal dan peralatan yang dapat diandalkan yang tersedia. Manusia adalah perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu mereka selalu memainkan peran aktif dan dominan dalam semua aktivitas organisasi. Bahkan dengan bantuan yang berpengetahuan luas, teknologi dapat terus berkembang tanpa partisipasi aktif karyawan. Organisasi tidak mendapatkan keuntungan dari alat-alat canggih yang dimiliki (Arraniri, et al., 2021).

Human resource planning (HRP) dikenal dengan istilah Sumber Daya Manusia, proses sistematis yang menghubungkan kebutuhan SDM suatu organisasi, institusi, atau bisnis dengan strategi dan tujuannya. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa SDM yang dimilikinya adalah SDM yang cakap, kompeten, dan mampu memenuhi tujuan perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perencanaan SDM adalah salah satu potensi individu yang dapat dikembangkan dan diaplikasikan pada proses produksi (Soleiman, et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada manajemen yang menunjukkan pertimbangan terhadap faktor produksi manusia melalui semua kegiatan untuk memenuhi tujuan bisnis. Sumber daya manusia merupakan investasi penting bagi bisnis. Tanpa sumber daya manusia, faktor produksi lainnya tidak dapat dijalankan seefisien mungkin untuk memenuhi tujuan bisnis. Unsur manusia dalam mencapai tujuan ini sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Supriyadi, Khamdari, & Susilowati, 2020).

Kinerja karyawan satu hal yang penting bagi perusahaan, karena kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi yang bersifat *profit-oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan (Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kegiatan pekerjaan dan output yang dihasilkan dari kegiatan pekerjaan tersebut disebut kinerja karyawan. Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan. (Mulyadi & Pancasasti, 2022).

PT. Perdana Jatiputra sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi untuk memastikan bisnisnya bertahan dan berkembang. Kinerja yang baik sangat penting untuk menjaga kualitas produksi dan pelayanan perusahaan. PT. Perdana Jatiputra berharap dapat mencapai standar operasional yang tinggi dengan dukungan karyawan yang berdedikasi, memiliki keterampilan yang memadai, dan mampu bekerja secara efisien. Hal ini dilakukan untuk mengatasi tantangan pasar yang semakin kompetitif dan mempertahankan posisi perusahaan di industri manufaktur. Oleh karena itu, organisasi secara konsisten berkonsentrasi pada meningkatkan kinerja melalui pelatihan, evaluasi berkala, dan motivasi pekerja untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Perusahaan Perdana Jatiputra adalah perusahaan yang bergerak dibidang barang manufaktur, yang berupa mesin fotokopi, PT. Perdana Jatiputra beralamat di Jalan Bungur Besar No.89, Jakarta Pusat, perusahaan ini memulai usahanya pada tahun 1981, seperti diketahui PT. Perdana Jatiputra sangat memperhatikan kinerja kaaryawannya untuk mengetahui performa perusahaannya, menggunakan indikator kinerja karyawan sebagai salah satu

kunci keberhasilan usaha. Akan tetapi selang tahun 2021-2023 kinerja PT. Perdana Jatiputra mengalami fluktuasi sebagaimana terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja PT. Perdana Jatiputra

no	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Disiplin Kerja	100%	81%	93%	82%
2	Komitmen Kerja	100%	86%	80%	79%
3	Tanggung Jawab	100%	91%	90%	87%
4	Kerjasama Tim	100%	83%	88%	84%
	Total	100%	85%	88%	83%

Sumber: *Data Kinerja PT. Perdana Jatiputra*

Tabel 1.1 menggambarkan evaluasi kinerja karyawan PT Perdana Jatiputra dari tahun 2021 hingga 2023 berdasarkan empat indikator: disiplin kerja, komitmen kerja, tanggung jawab, dan kerjasama tim. Disiplin kerja menunjukkan penurunan dari 81% di tahun 2021 menjadi 79% di tahun 2023. Komitmen kerja justru mengalami peningkatan, mencapai 90% di tahun 2023. Tanggung jawab karyawan sedikit menurun dari 91% di tahun 2021 menjadi 87% di tahun 2023. Kerjasama tim meningkat stabil dari 83% menjadi 84%. Secara keseluruhan, kinerja karyawan pada tahun 2023 menurun menjadi 83%, setelah sebelumnya mencapai 88% di tahun 2022.

Dari permasalahan yang ada, perusahaan membutuhkan solusi yang tepat untuk menganalisis kinerja karyawan yang fluktuatif. Faktor-faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional.

Lingkungan kerja fisik, dalam meningkatkan kinerja karyawan juga dibutuhkan lingkungan fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua hal di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang fokus pada karyawan dapat meningkatkan kinerja, tetapi lingkungan kerja yang tidak memadai dapat

menurunkan kinerja dan pada akhirnya menurunkan motivasi untuk bekerja. (Putra, Landra, & Puspitawati, 2022).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rianda & Winarno, (2022) terhadap karyawan di PT. Rajasaland Bandung menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Wangi, Bahiroh, & Imron, (2020) yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik pada perusahaan PT. Arwana Citra Mulia Tbk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rastana, Mahayasa, & Premayani, (2021) juga menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan.

Berdasarkan tiga hasil penelitian yang disebutkan, bahwa lingkungan kerja fisik secara konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan dan instansi. Hasil penelitian dari Rianda & Winarno, (2022) di PT. Rajasaland Bandung, Wangi, Bahiroh, & Imron, (2020) di PT. Arwana Citra Mulia Tbk, serta Rastana, Mahayasa, & Premayani, (2021) di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, semakin tinggi kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi terdiri dari prinsip dan kebiasaan yang dianut dan diterapkan oleh sebuah organisasi sesuai dengan lingkungan di mana ia beroperasi. Kinerja akan meningkat jika nilai pribadi sesuai dengan nilai perusahaan. Bagaimana karyawan melihat budaya organisasi dan bagaimana persepsi ini membentuk kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan mereka. (Rivai, 2020).

Hasil penelitian terdahulu oleh Rivai, (2020) menyatakan Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, artinya jika budaya organisasi semakin

baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hasil yang sama juga ada pada penelitian Dunggio, (2020) pada Kantor Camat Dunggio Kota Gorontalo menyatakan. Terdapat pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari budaya konstruktif, budaya pasif-defensif, dan budaya agresif-defensif secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian serupa milik Astuti, (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja.

Hasil dari ketiga penelitian tersebut adalah bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Rivai, (2020) menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di PT Federal International Finance – Medan, semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian Dunggio, (2020) pada Kantor Camat Dunggio Kota Gorontalo juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa berbagai tipe budaya organisasi, baik konstruktif, pasif-defensif, maupun agresif-defensif, secara simultan memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian Astuti, (2022) memperkuat kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berperilaku terhadap para pengikutnya. Gaya ini berubah-ubah tergantung pada pengikut dan keadaan (Nikmat, 2022). Hasil penelitian oleh Buhanudin & Kurniawan, (2020) menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bri cabang Purworejo, Jawa Tengah. Hasil penelitian yang sama juga ada pada penelitian yang diteliti oleh Rivai, (2020) yang menyatakan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan. Penelitian oleh Pratama, Surtha, & Mahayasa, (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa

gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan Graha Kaori Group.

Kesimpulan dari ketiga penelitian tersebut adalah bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada inspirasi, motivasi, serta pemberdayaan karyawan, dapat secara efektif meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan di berbagai sektor.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisa bagaimana PT. Perdana Jatiputra untuk bisa menaikkan persentase Kinerja karyawan, dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perdana Jatiputra"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perdana Jatiputra ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perdana Jatiputra ?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perdana Jatiputra ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun di atas, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Perdana Jatiputra

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perdana Jatiputra
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Perdana Jatiputra

2. Kegunaan Penelitian

Maka penelitian ini dimaksudkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

a. Bagi Peneliti

Harapannya penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui proses penelitian ini, peneliti akan memperoleh pengalaman praktis dalam menyusun metodologi, mengumpulkan data, dan menganalisis hasil dengan tepat.

b. Bagi Perusahaan Instansi

Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memahami faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memperbaiki aspek-aspek yang perlu ditingkatkan, seperti kondisi lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi manajemen dalam menyusun kebijakan terkait perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya organisasi. Selain itu, manajemen dapat mengevaluasi dan mengembangkan kepemimpinan transformasional guna meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini akan menambah referensi ilmiah terkait hubungan antara lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat memperkuat atau memperkaya teori-teori yang ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Hasil penelitian ini

dapat digunakan sebagai materi pembelajaran dalam mata kuliah manajemen organisasi, kepemimpinan, dan sumber daya manusia di institusi pendidikan, sehingga dapat membantu mahasiswa memahami aplikasi praktis dari teori yang dipelajari.

