

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini bisa dikatakan zaman sudah maju, faktor produksi yang memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia, dalam menjalankan proses produksi sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi sebagai ujung tombak bagi kehidupannya. Keterkaitan sumber daya manusia dengan peradaban era informasi adalah sangat penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Perhatian itu bukan saja tertuju pada manusia secara individu, melainkan juga pada manusia dalam organisasi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Pada setiap perusahaan umumnya memiliki segala macam cara untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka meskipun caranya bervariasi tergantung pada fungsi yang sebenarnya dari masing-masing perusahaan. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya diharapkan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Prasetyo et al., 2020).

PT Istech Resources Asia dalam melaksanakan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi tinggi terhadap kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi dan aset penting bagi perusahaan dan menjadi prioritas utama. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang bernilai. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai kepuasan sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih kepada kinerja dalam pencapaiannya.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (Nurhadian, 2017:67). Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT Istech Resources Asia adalah perusahaan perencanaan konstruksi dan merupakan badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT Istech Resources Asia berusaha meningkatkan kinerja perusahaan melalui kenaikan harga saham, sehingga manajemen PT Istech Resources Asia meningkatkan kinerja semua aspek di dalamnya. Kinerja karyawan PT Istech Resources Asia selama 3 (tiga) tahun disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1.

Kinerja Karyawan PT Istech Resources Asia Tahun 2019 – 2021

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Menetapkan standar kerja dengan selalu mengedepankan asas disiplin	100%	85%	75%	80%
2	Berkomitmen untuk mengembangkan perusahaan dan potensi karyawan	100%	80%	80%	85%
3	Berupaya untuk mencapai standar kinerja terbaik untuk meningkatkan mutu kerja	100%	90%	80%	85%
4	Koordinasi yang baik antar departemen	100%	85%	79%	75%
5	Memberikan bekal dasar atas tanggung jawab dan wewenang pekerjaan	100%	75%	78%	79%
Rata Rata Persentase		100%	83%	78%	81%

Sumber : PT Istech Resources Asia

Merujuk pada tabel 1.1 yang disajikan di atas, data empiris pencapaian sasaran kinerja karyawan pada tahun 2019 sampai 2021 berupa pencapaian target yang telah dilakukan PT Istech Resources Asia belum dikatakan optimal terutama pada bagian koordinasi antar departemen yang tiap tahun mengalami ketidakstabilan. Hal ini menjelaskan terdapat beberapa kegiatan yang belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaannya. Dari fenomena di atas dapat dilihat bahwa hasil pengukuran kinerja karyawan masih terjadi penurunan dan belum mencapai sasaran atau target perusahaan. Dari gambaran kondisi perusahaan di atas masih adanya permasalahan pada perusahaan seperti gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi yang belum dilaksanakan secara optimal untuk itu perlu dilakukannya suatu tindakan yang sesuai agar terciptanya potensi karyawan yang meningkat, yang bisa membuat kinerja karyawan juga meningkat.

Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, dibutuhkan kepemimpinan yang mempunyai indikator kecakapan manajerial, objektif, mempunyai kemampuan komunikasi, transparansi atau kejujuran dan inovatif. Pemimpin selain dapat mengelola kinerja perusahaan juga harus mengelola kinerja karyawan. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, harus memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan, banyak yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti gaya kepemimpinan salah satunya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik.

Kepemimpinan transformasional termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sugiono & Pratista (2018) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan memberi inspirasi serta motivasi untuk meningkatkan pencapaian hasil pengikutnya. Terdapat dua sifat gaya kepemimpinan transformasional, yaitu mengembangkan visi dan mengembangkan komitmen atau kepercayaan. Visi mempunyai manfaat bagi organisasi atau perusahaan sebagai penentu arah dari seluruh kegiatan, di mana visi tersebut dapat mengajarkan para karyawan dengan memberi arti terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memudahkan pengambilan keputusan, mengembangkan inisiatif, serta menentukan kebijakan oleh para karyawan di semua tingkat. Pemimpin yang transformasional

mempengaruhi kinerja karyawan melalui karismanya, inspirasional, perhatian individual, serta stimulus intelektual yang dapat membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasa tertekan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan (Bass,1990). Banyak penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista, (2018), Sugiono & Rachmawati, (2019), Efendi & Fiton, (2022) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Gemarifannoor et al., 2018) terdapat pengaruh negatif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Saat karyawan merasa tidak nyaman ditempat mereka bekerja akan berakibat pada kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas. Oleh karena itu lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Nisa et al., (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis, antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.. Faktor- faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan (Setiawan & Khurosani, 2018) .Lingkungan kerja fisik yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk dapat mengadakan penyusunan perencanaan lingkungan kerja fisik suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja fisik yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut. Penelitian tentang lingkungan kerja fisik kaitannya dengan kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif sebagaimana

disampaikan dalam penelitiannya Kristanti, (2017), Setiawan & Khurosani, (2018), Nisa et al., (2018).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Jamaluddin et al., 2017). Adanya hubungan budaya organisasi yang baik antara pemimpin dan bawahan, ini berarti terjadi pengaruh yang sangat baik bagi suatu perusahaan atau organisasi di mana terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sari & Witjaksono (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan tingkah laku serta gejala sosial yang menunjukkan identitas dan citra suatu budaya organisasi sebagai bidang studi yang ditujukan untuk memahami, menjelaskan, dan akhirnya meningkatkan sikap dan perilaku individu. Budaya organisasi dapat menciptakan suatu motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya Jamaluddin et al., (2017). Munculnya motivasi dalam diri karyawan dapat memicu untuk bekerja dengan baik. Penelitian tentang budaya organisasi kaitannya dengan kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif, sebagaimana disampaikan dalam penelitiannya Gemarifannoor et al., (2018), Jamaluddin et al., (2017), Prasetyo et al., (2020).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indorama Synthetics”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah, antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Istech Resources Asia?

2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Istech Resources Asia?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Istech Resources Asia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Istech Resources Asia
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Istech Resources Asia
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Istech Resources Asia

2. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT Indorama Synthetics sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

