

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan. Apapun tujuannya, perusahaan diciptakan untuk kepentingan manusia, dalam menjalankan misinya perusahaan harus dikelola dengan sumber daya manusia yang unggul dan bertanggungjawab. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor paling strategis dalam kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara 2017) kinerja merupakan prestasi kerja atau pekerjaan dapat menghasilkan peningkatan kualitas dan kuantitas karyawan yang melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilakukan oleh karyawan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan memahami indikator kinerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain kualitas, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap kerja (Mangkunegara 2017). Ketika kinerja naik atau menurun maka akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini akan mempengaruhi kinerja karena karyawan harus memiliki pemahaman tentang lingkungan kerja. Pentingnya lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja yang benar akan

mempengaruhi kemampuan kerja karyawan dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja (Kadarisman 2017). Indikator lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja fisik seperti cahaya, warna, fasilitas, suara, udara dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan karyawan, peraturan kerja, keamanan, sirkulasi udara (Sedarmayanti 2017).

Lingkungan kerja yang baik juga akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan secara langsung maupun tidak langsung merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, maka akan berdampak pada kinerjanya. Hal ini dapat dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan dan Syaiful 2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putra dkk 2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial dan penelitian yang dilakukan oleh (Saleh dkk 2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja mempengaruhi bertolak belakang penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi 2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Selain lingkungan kerja, kepemimpinan termasuk dalam variabel organisasi yang telah disebutkan diatas bahwa dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan mempunyai fungsi penting dalam manajemen pelaksanaan organisasi diantaranya fungsi perencanaan, penyelenggaran, koordinasi dan

pengendalian karena kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika membahas kepemimpinan, maka akan membahas didalamnya adalah seorang pemimpin. Pemimpin manajemen sumber daya manusia dituntut untuk manage bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan terwujudnya visi, misi dan rencana operasional organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan (Handoko 2016). Dengan memahami indikator kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan kreatif (Handoko 2016).

Kepemimpinan yang baik juga akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung merasa tidak nyaman dengan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka akan berdampak pada kinerjanya. Hal ini dapat dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh (Mahajaya dan Made 2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Polakitan dkk 2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempengaruhi bertolak belakang penelitian yang dilakukan oleh (Saputri dan Nur Rahmah 2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja secara parsial. Lingkungan kerja berkontribusi dengan

kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tidak terkecuali pada PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.

Penulis menemukan beberapa permasalahan atau fenomena gap di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan yang didapat berdasarkan observasi dan wawancara. Didalam lingkungan kerja terdapat permasalahan yaitu fasilitas gedung yang belum memadai atau kenyamanan kerja yang belum memadai membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan tidak nyaman sehingga berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan tersebut. Selain lingkungan kerja terdapat juga permasalahan tentang kepemimpinan yaitu kurangnya kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi dan mempengaruhi karyawannya sehingga karyawannya terkesan tidak peduli dengan struktur organisasi yang sudah dibuat oleh pemimpin tersebut maka berdampak terhadap tingkat kinerja karyawannya. Adapun permasalahan yang terdapat dalam kinerja karyawan yaitu kurangnya kesadaran diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sehingga berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan tersebut.

PT. Tanto Intim Line merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayaran dan jasa *freight forwarding* untuk memenuhi kebutuhan jasa pengangkutan barang ke berbagai wilayah di Indonesia. PT. Tanto Intim Line didirikan oleh Bapak Herman Hartanto pada tahun 1971, memiliki lebih dari 50 armada kapal serta puluhan ribu kontainer dan telah memiliki banyak cabang di berbagai Indonesia. Adapun standar operasional prosedur yang diberikan oleh PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan dalam kinerja karyawan adalah 100 %. Jika mencapai 100 % maka tidak terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan,

sedangkan jika tidak mencapai 100 % maka terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan.

Lemahnya kinerja karyawan menjadi salah satu kendala yang dihadapi di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan. Dari hasil wawancara dengan 5 orang yaitu 1 orang pimpinan dan 4 orang karyawan, diketahui bahwasanya terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan, berikut hasil wawancara mengenai kinerja karyawan yang masih perlunya peningkatan pada PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan yang ditunjukkan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pra Survey Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Di
PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	%
Lingkungan Kerja							
1	Hubungan sesama karyawan sudah baik	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	100 %
2	Fasilitas gedung yang sudah memadai	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	20 %
Kepemimpinan							
1	Pemimpin selalu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	100 %
2	Pemimpin mampu memberikan motivasi dengan baik kepada karyawannya	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	40 %
Kinerja Karyawan							
1	Karyawan bekerja selalu mencapai target	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	100 %
2	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	Ya	Ya	Ya	Tidak	Tidak	60 %

Sumber: Survey tahun 2021 (data diolah)

Berdasarkan pada tabel 1.1 terlihat pada variabel lingkungan kerja khususnya pada butir “fasilitas gedung yang sudah memadai” total persentasenya hanya mencapai 20 %. Hal ini menunjukkan fasilitas gedung yang dimiliki PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan belum memadai untuk karyawan melakukan pekerjaan dengan nyaman dan baik sehingga kinerja karyawan menurun. Pada variabel kepemimpinan khususnya pada butir “pemimpin mampu memberikan motivasi dengan baik kepada karyawannya” total persentasenya hanya mencapai 40 %. Pada variabel kinerja karyawan khususnya pada butir “karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti” total persentasenya hanya mencapai 60 %. Berdasarkan dari hasil pra survey diatas belum maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja yang belum memadai khususnya pada fasilitas gedung yang belum memadai dan kepemimpinan di anggap belum sesuai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka diduga terdapat masalah yang dihadapi oleh para karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan yang belum teratasi dengan baik sehingga untuk membuktikan dugaan tersebut dilakukan penelitian. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

- a. Lingkungan kerja yang kurang memadai khususnya fasilitas gedung yang saat ini digunakan PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Pimpinan yang belum mampu untuk memberikan motivasi kepada karyawan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Belum maksimalnya karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teliti yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan?
- c. Apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan?

1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini hanya memfokuskan tiga variabel yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Objek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja pada PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.

1.5 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

- a. Untuk penulis, hal tersebut dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang masalah lingkungan kerja, serta kepemimpinan karyawan terhadap kinerja perusahaan yang ada, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan pengetahuan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.
- b. Untuk perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk mengevaluasi bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan khususnya pada industri pelayaran.
- c. Untuk universitas, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk kegiatan penelitian serupa di masa yang akan datang.