

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia merupakan sumberdaya yang penting bagi perusahaan. Dan juga sering disebut sebagai ujung tombak dalam keberhasilan tujuan perusahaan. Dengan begitu organisasi memerlukan sumberdaya manusia yang dapat berkinerja dengan tinggi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang di tetapkan (Mangkuprawira, 2014:151).

Kemajuan teknologi yang semakin cepat di era ini, membuat perusahaan dipersiapkan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, guna agar perusahaan mampu mengoptimalkan perusahaannya menjadi lebih baik sehingga perusahaan mampu menghadapi persaingan di era global. Kemajuan teknologi yang semakin canggih membuat munculnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan sehingga dituntut untuk mampu dalam rangka mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan.

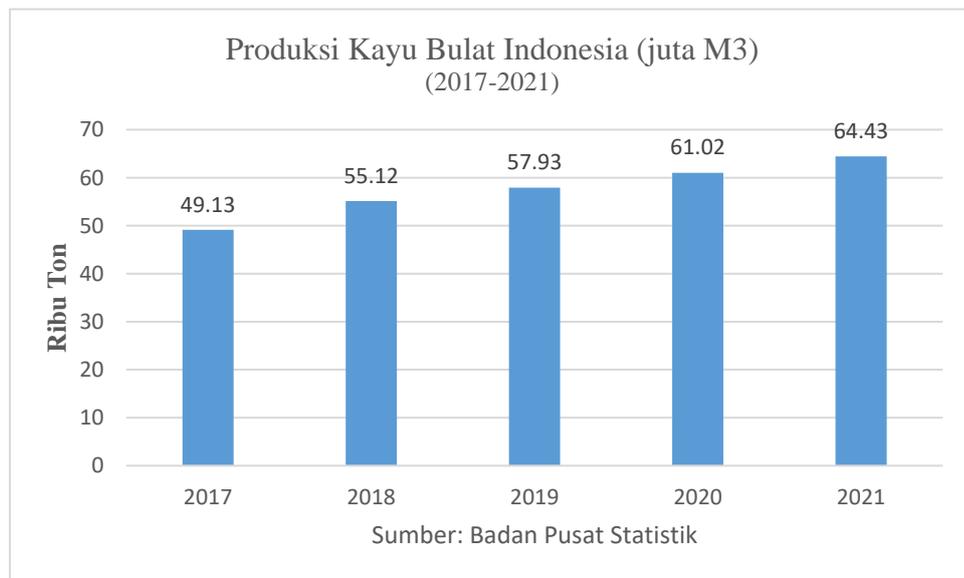
Perkembangan teknologi dan kemajuan suatu perekonomian dapat meningkatkan kebutuhan dan keinginan para konsumen terhadap produk yang dihasilkan perusahaan, baik dalam jumlah, jenis produk, maupun kualitas/mutu produksi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Covid 19 membuat perusahaan harus mampu beradaptasi dan senantiasa merubah dan bergerak cepat agar tetap relevan dengan kebutuhan konsumennya.

Menurut (Kemenperin, 2021) Disaat pandemi terdapat fenomena reorganisasi yang terjadi dalam hal belanja rumah tangga yang diakibatkan adanya pandemi, terutama peralihan dari hiburan, pariwisata dan transportasi, ke sektor lain seperti produk teknologi dan kebutuhan menata atau merenovasi rumah. Pandemi membuat seluruh aktivitas sehari hari lebih banyak dilakukan dirumah termasuk dengan aktivitas belanja online, selama pandemi berbelanja online juga telah mendorong peningkatan terhadap penjualan *furniture*. Hal ini membuat industri pengolahan kayu mengalami peningkatan.

Di indonesia industri pengolahan kayu terus mengalami pertumbuhan. Pada tahun 2021 industri *furniture* telah bangkit dan tumbuh positif sebesar 8.04%. Industri pengolahan kayu dalam negeri terus meningkat, menandakan adanya peningkatan permintaan konsumen. Perkembangan permintaan global selama ini terhadap produk industri *furniture* secara keseluruhan sangat menjanjikan, baik dalam negeri maupun untuk ekspor. Industri *furniture* memiliki peranan yang penting terhadap peningkatan kinerja sektor manufaktur dan ekonomi nasional. Hal ini tercermin dari pencapaian nilai ekspor produk *furniture* olahan kayu nasional yang menembus USD2.5 miliar pada tahun 2021 atau naik 33% dibanding tahun sebelumnya. Ekspor produk *furniture* di tahun 2020 mengalami peningkatan dengan nilai USD1.91 miliar atau meningkat 7.6% dari tahun 2019 yaitu bernilai USD1.77 miliar.

Selanjutnya di Indonesia produksi kayu bulat untuk kayu olahan kayu lapis selama beberapa tahun ini mengalami peningkatan cukup baik dengan adanya dampak reorganisasi peralihan belanja rumah tangga yang berdampak pada

pembelian belanja rumah tangga tersebut. Hal ini dibarengi dengan data yang bersumber dari badan pusat statistik mengenai perkembangan industri pengolahan kayu.



Sumber : Badan Pusat Statistik (Widi, 2022)

Gambar 1.1
Jumlah Produksi Kayu Bulat di Indonesia (Juta M³)

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan jumlah produksi kayu hutan jenis kayu bulat di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Produksi kayu bulat di Indonesia sebesar 64.43 juta meter kubik pada 2021. Jumlah tersebut naik dibandingkan dengan tahun sebelumnya 64.02 juta M³. Pada tahun 2017 produksi kayu bulat sebanyak 49.13 M³. Data tersebut menunjukkan adanya pertumbuhan positif yang terjadi di industri olahan kayu.

Di Jawa Barat terdapat beberapa perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu, salah satunya yaitu PT Berkat Karunia Surya. PT Berkat Karunia Surya atau bisa lebih dikenal dengan BKS merupakan perusahaan yang bergerak di

bidang pengolahan kayu khususnya jenis kayu lapis yang didirikan pada tahun 2012. PT BKS memiliki beberapa kegiatan usaha diantaranya memproduksi kayu lapis (*Plywood*) dan *veneer* (barang setengah jadi). Terdapat permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan pada PT BKS diantaranya masih terdapat beberapa target yang belum tercapai yang menggambarkan bahwa produktivitas kinerja karyawan masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari data hasil pencapaian target yang diperoleh dari kepala HRD:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Pencapaian Target Produksi Tahun 2021

NO	BULAN	JUMLAH PLYWOOD		TARGET (M3)
		Pcs	M3	
1	2	3	4	5
1	Januari	263.164	3.192,74	3.500
2	Februari	272.278	3.193,03	3.500
3	Maret	299.440	3.715,50	3.500
4	April	393.331	3.623,46	3.500
5	Mei	244.457	2.240,82	3.500
6	Juni	334.284	3.601,98	3.500
7	Juli	320.971	3.060,92	3.500
8	Agustus	381.701	3.592,67	3.500
9	September	319.846	3.026,35	3.500
10	Oktober	323.058	3.215,26	3.500
11	November	307.713	3.076,55	3.500
12	Desember	327.933	3.205,56	3.500
TOTAL		3.788.176	38.744,86	42.000

Dari data tersebut menunjukkan bahwa hasil pencapaian target pada PT Berkat Karunia Surya periode Januari sampai dengan Desember Tahun 2021 mengalami fluktuasi. Dari 12 bulan hanya dalam 4 bulan yang mencapai target yaitu pada bulan maret, april, juni dan agustus. Kemudian total yang dihasilkan dari satu tahun yaitu hanya sebanyak 38.744.855 M³, sedangkan target keseluruhan yang

harusnya dicapai sebesar 42.000 M³. Hal ini masih belum mencapai standar yang ditetapkan dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT BKS masih kurang.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara, (2017:67). Karyawan yang memiliki kinerja baik disebut sebagai karyawan produktif, sebaliknya apabila karyawan yang kinerjanya dibawah standar maka dikatakan sebagai karyawan yang tidak produktif atau berkinerja rendah (Rahma Thesiasari et al., 2019). Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa karyawan PT BKS disini memiliki kinerja yang rendah atau kurang produktif dilihat dari tabel pencapaian target yang masih belum mencapai standar yang telah ditentukan dan masih belum terpenuhi tiap bulannya.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Kepala HRD melalui wawancara permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini oleh perusahaan, yaitu tidak tercapainya target dari perusahaan dikarenakan para karyawan masih banyak yang tidak masuk kerja sehingga mempengaruhi target perusahaan. Selain itu kurangnya bahan baku membuat karyawan tidak bisa bekerja secara optimal sehingga target yang diharapkan oleh perusahaan tidak terpenuhi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi serta baik dapat membantu perusahaan tercapainya tujuan serta sasaran yang ditetapkan (Eva & Lestari, 2018).

Menurut (Rahman et al., 2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik diantaranya seperti kepemimpinan dalam organisasi dan lingkungan kerja tempat ia berkeja. Kepemimpinan adalah aktivitas

yang dilakukan dalam rangka mempengaruhi orang lain agar tercapainya tujuan yang diinginkan bersama (Sedarmayanti, 2017:363). Kepemimpinan merupakan hal yang penting didalam suatu perusahaan karna kepemimpinan disuatu organisasi maupun perusahaan mempengaruhi berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan pemimpin yang dapat secara efektif dan efisien menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasi guna mencapai tujuan perusahaan (Rizki Samudera et al., 2020).

Pada PT Berkat Karunia Surya (BKS) dalam kepemimpinannya sudah cukup baik, menurut hasil wawancara kepada Kepala HRD menjelaskan pimpinan di PT BKS tersebut selalu memberikan motivasi kerja dan pengarahan dalam bekerja dengan dilakukannya *briefing* diawal jam kerja, selama lima belas menit sebelum masuknya kerja dan terdapat evaluasi di akhir jam kerja. Adanya sistem kepemimpinan yang baik sangat penting dan mempengaruhi proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi, khususnya masalah kinerja. Hal ini dikarenakan sikap seorang pemimpin merupakan salah satu bentuk pencegahan guna mengantisipasi buruknya kinerja karyawan, sehingga tentunya kinerja suatu perusahaan bisa lebih baik lagi (Bahagia et al., 2018).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja

memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Ketika karyawan menikmati lingkungan kerja dimana mereka bekerja, mereka akan merasa betah dalam bekerja, menjalankan tugasnya dan memenuhi tugas atau tanggung jawabnya (Rizki Samudera et al., 2020),

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan Nitisemito & Alex, (2017:183). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari: pengelolaan gedung atau tata ruangan kerja, penerangan, suhu udara, kebersihan, kebisingan suara, perlengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan dan lain sebagainya yang bisa dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik atau psikologis yaitu: hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan dengan bawahan, kesejahteraan karyawan dan lain sebagainya yang tidak terlihat bukti fisiknya (Nur et al., 2019).

Dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan PT BKS mereka mengatakan didalam lingkungan kerja belum tersedianya fasilitas kerja yang menunjang. Fasilitas dan perlengkapan yang disediakan PT BKS masih banyak kekurangan dan tidak diperhatikan, seperti helm dan sarung tangan yang tidak disediakan. Sudah seharusnya PT BKS menyediakan perlengkapan untuk melindungi karyawannya, apalagi pada bagian produksi sangat rawan terjadinya kecelakaan. sehingga keselamatan karyawannya pun harus diperhatikan agar karyawannya merasa aman, nyaman dan dapat bekerja dengan optimal.

Maka dari itu berkaca pada latar belakang yang telah peneliti kemukakan tersebut, maka judul dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang merupakan penelitian pada karyawan bagian *rotary* produksi PT. Berkat Karunia Surya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Rotary PT. Berkat Karunia Surya.
2. Bagaimana pengaruh parsial Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rotary PT. Berkat Karunia Surya
3. Bagaimana pengaruh pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rotary PT. Berkat Karunia Surya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mengetahui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Rotary PT. Berkat Karunia Surya.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rotary PT. Berkat Karunia Surya.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Rotary PT. Berkat Karunia Surya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya maupun pengguna informasi lainnya, manfaat tersebut antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan pengembangan ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa bukti empiris yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya yaitu yang menyangkut pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau tambahan informasi bagi PT. Berkat Karunia Surya dalam memperbaiki kinerja karyawannya. Selain itu, untuk pihak manajemen diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan manajemen.

1.5 Lokasi dan Jadwal

1.5.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Berkat Karunia Surya yang beralamat di Jl Cimaragas, Desa Situbatu, Kecamatan Banjar, Kota Banjar.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini terhitung dari bulan Agustus 2022 sampai dengan bulan Juni 2023. (terlampir dalam lampiran 1)