

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perusahaan, karena sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya yang lain.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (Mahsum, 2009: 25) dalam (Sembiring, 2012: 81).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi,

karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah, karyawan akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, organisasi perlu dukungan dari semua pihak dalam organisasi. Pihak-pihak yang dimaksud adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian pemimpin organisasi mampu berkerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2012: 137) *human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. *Human relation* dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal utama karena merupakan penghubung antar karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pemimpin.

Untuk mempraktekan *human relation*, seorang pemimpin perlu mempelajari sifat karyawan, juga tingkah laku mereka dalam hidup berkelompok dan bermasyarakat. Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, karena menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang akan mempengaruhi hasil kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016: 51).

Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang buruk dipandang sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja yang dihasilkan karyawan akan menurun.

Lingkungan kerja bisa meliputi keadaan perusahaan, misalnya kantor yang bersih, area parkir yang nyaman, ruang kerja karyawan yang nyaman dan tertata sangat rapi. Lingkungan kerja pun juga meliputi bagaimana kondisi masing-masing pekerja, apakah mereka rukun dan tidak terjadi perselisihan ataukah sebaliknya. Kebanyakan lingkungan kerja sering ricuh dan menjadi tidak nyaman ketika dua karyawan atau beberapa karyawan terlibat perselisihan yang tidak berujung. Karyawan yang berselisih tersebut pasti merasakan ketidaknyamanan saat bekerja. Rasa tidak nyaman tersebut berakibat pada pekerjaannya. Seseorang yang tidak nyaman di lingkungan kerjanya karena perselisihan dengan rekan kerja, sangat berpengaruh pada kinerjanya, bahkan diantara mereka bisa mengundurkan diri jika pihak manajemen tidak segera menyelesaikannya.

Menurut Thoha (2014: 262) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain

atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan anggotanya agar tercipta hubungan kerja sama yang sehat antar anggota organisasi sehingga, akan mendorong anggota organisasi untuk bekerja sama dengan produktif dan dengan perasaan puas.

Seorang pemimpin juga harus menerapkan hubungan kerja yang menyenangkan diantara anggota organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

PT. Excelitas Technologies Batam merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang elektronik di kawasan Muka Kuning Batam. Pada dasarnya perusahaan ini menjalankan bisnis secara global, sehingga untuk mencapai tujuannya diperlukan sumber daya manusia yang bermutu. Untuk dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan, perusahaan ini perlu memperhatikan permasalahan sumber daya manusia agar tetap dapat bersaing dengan pesaingnya. Salah satu yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu kinerja karyawan. Dalam hal ini, menurunnya kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam dikarenakan tidak tercapainya target atau *output* dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kurangnya keterampilan/*skill* yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu

pekerjaan dan seringkali karyawan mengalami perpindahan proses kerja mengakibatkan target atau *output* tidak tercapai.

Dalam upaya mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan menghadapi berbagai macam hambatan untuk mencapai tujuannya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: *human relation*, lingkungan kerja dan *leadership* di PT Excelitas Technologies Batam.

Perusahaan memiliki berbagai karyawan yang berasal dari Jawa, Medan, Padang, dan Palembang. Berdasarkan perbedaan asal karyawan ini, menyebabkan kurang terjalin hubungan kerjasama yang baik antar karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki karakter maupun sifat yang berbeda. Di sisi lain PT Excelitas Technologies Batam terdiri dari karyawan tetap dan karyawan yang masih kontrak, sehingga sering terjadi adanya senioritas dalam menjalankan pekerjaan. Akibat dari hal tersebut beberapa karyawan kontrak banyak yang merasa tidak nyaman untuk bekerja, yang berakibat terhadap kinerja karyawan itu maupun karyawan yang lain. Perbedaan budaya juga dapat menimbulkan permasalahan hubungan antar karyawan. Dapat dicontohkan nada tinggi orang Medan saat berbicara merupakan hal yang biasa untuk budaya mereka, akan tetapi hal ini tidak cocok untuk budaya Jawa karena hal tersebut dianggap kurang sopan bagi budayanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di PT Excelitas Technologies Batam masih ada beberapa yang kurang terkontrol dengan baik sehingga dapat mengganggu kinerja karyawannya dalam bekerja. Lingkungan

yang di maksud adalah suhu ruangan yang tidak stabil, kondisi toilet di perusahaan itu serta kurangnya ruang makan bagi karyawan. Tidak stabilnya suhu udara dalam ruang kerja membuat karyawan terkadang merasa panas atau terkadang merasa sangat dingin. Dengan keadaan suhu ruangan yang tidak stabil ini akan menimbulkan ketidak nyamanan bekerja di ruangnya. Permasalahan lain yaitu keadaan lingkungan toilet, banyak karyawan yang harus mengantri karena banyak toilet dalam keadaan rusak. Hal tersebut akan menyebabkan ketidak nyamanan bekerja karena kita harus mengantri cukup lama untuk pergi ke toilet.

Faktor lain yang menjadi masalah dalam PT Excelitas Technologies Batam yaitu kepemimpinan. Pemimpin dituntut untuk melakukan pengembangan dan perubahan perusahaan sehingga lebih mampu memanfaatkan sumber daya dalam perusahaan. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang dihadapi. Menjaga hubungan dengan karyawan merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi sikap karyawan.

Permasalahan Kepemimpinan atau *leadership* di PT Excelitas Technologies Batam yaitu mengarahkan dan mengontrol kerja karyawan di produksi. Perlu kita ketahui setiap proses produksi yang ada di perusahaan memerlukan pemimpin (*leader*), dimana pemimpin (*leader*) produksi bertugas mengontrol proses yang terjadi di suatu *line* produksi masing-masing agar berjalan baik. Di mana pemimpin (*leader*) produksi PT Excelitas Technologies Batam memiliki kewajiban untuk memimpin bawahan dan membantu

menyelesaikan berbagai masalah yang ada. Kemampuan seorang *leader* dalam memimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Akan tetapi karena adanya perbedaan latar belakang pemimpin satu dengan yang lain yaitu sifat dan karakter, pemimpin di perusahaan ini memiliki cara memimpin masing-masing. Namun seorang *leader* juga akan mengalami permasalahan karena harus memimpin begitu banyak bawahan yang memiliki karakter berbeda juga sehingga dalam mempengaruhi bawahan untuk bekerja sesuai dengan kehendaknya akan sedikit terkendala.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja Dan *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Excelitas Technologies Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, diidentifikasi masalah pada PT. Excelitas Technologies Batam.

1. Ada beberapa karyawan menyelesaikan pekerjaan secara individu, yang seharusnya diselesaikan dengan bekerjasama.
2. Perbedaan asal karyawan menyebabkan susahny menjaling hubungan yang dekat karena perbedaan budaya (sifat dan karakter), sementara PT Excelitas Technologies Batam menuntut adanya teamwork.
3. Terjadinya pemahaman senioritas dibeberapa karyawan tetap dengan karyawan baru.

4. Tidak stabilnya suhu di beberapa ruangan.
5. Ada beberapa ruang toilet yang rusak.
6. Kurangnya ruang makan untuk karyawan.
7. Terdapat perbedaan gaya memimpin seorang *leader* di line.
8. Terkadang beberapa karyawan tidak dapat mencapai target/*output* karena kurang memiliki *skill* di proses kerjanya.
9. Bawahan terkadang tidak bisa mencapai *output* karena sering pindah proses kerja dalam satu hari kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan pengetahuan peneliti, waktu dan biaya maka peneliti membatasi penelitian tentang *human relation*, lingkungan kerja, *leadership*, dan kinerja karyawan pada bagian IRD, TPS dan TPMA di PT Excelitas Technologies Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan indentifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?

3. Apakah *leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?
4. Apakah *human relation*, lingkungan kerja dan *leadership* secara secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh *human relation*, lingkungan kerja dan *leadership* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian dapat memperkaya ilmu pengetahuan dibidang Ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini juga dapat

untuk mengembangkan, menemukan serta membandingkan permasalahan secara nyata yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan referensi bagi para peneliti untuk melakukan penelitian sejenis dimasa mendatang.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah, sistematis, metodologi dan pengalaman pengalaman peneliti dalam menyusun suatu wacana serta memperkaya ilmu pengetahuan

4. Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pihak-pihak lain terutama sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian pada bidang yang sama. Dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk meningkatkan pengetahuan pembaca terhadap bidang ilmu yang dipelajari.