

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan global di dunia bisnis saat ini semakin ketat sehingga setiap organisasi harus mampu untuk mempertahankan bisnisnya. Persaingan global menuntut setiap perusahaan untuk memperhatikan dan menyesuaikan dinamika lingkungan bisnis juga meningkatkan upaya kinerja karyawan yang tinggi guna pengembangan usahanya. Pernyataan ini didukung oleh (Seta, 2019:98) menyatakan bahwa perusahaan yang mampu bertahan terhadap persaingan global di dunia bisnis adalah perusahaan yang dapat beradaptasi dengan cara mengelolah sumber daya manusia sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari hasil kinerja yang bagus dan dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Pernyataan ini didukung oleh (Utami, 2019:197) menyatakan keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari keahlian dan keandalan sumber daya manusia melakukan pekerjaan dalam perusahaan. SDM merupakan pelaku utama dari keseluruhan mulai dari tingkat perencanaan hingga evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya.

Selain memiliki peranan penting SDM juga memiliki potensi dan harus dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin agar mendapatkan

kinerja yang optimal dan memuaskan sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Utami, 2019: 197) menyatakan bahwa salah satu cara untuk memenangkan persaingan adalah melalui SDM yang memiliki kinerja yang maksimal dan perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Dalam perusahaan pasti ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan wawasan serta pengalaman yang berbeda dari orang-orang di sekitarnya. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih dari orang-orang di sekitarnya kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur dan mempengaruhi orang lain dalam proses pelaksanaan pekerjaan atau disebut sebagai pemimpin. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2018: 92) mengatakan bahwa untuk pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang-orang di sekitarnya, menciptakan perubahan yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sistem kepemimpinan dalam perusahaan sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan mencapai tujuan perusahaan dan mengarah kepada kinerja yang baik pula. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasinya terutama dalam mengelola sumber daya manusia.

Kepemimpinan diyakini dapat mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dan mampu

meningkatkan kinerja karyawan baik melalui lingkungan kerja dan motivasi. Sosok pemimpin mempunyai kewajiban untuk memberi kenyamanan kepada bawahannya dalam bekerja. Pernyataan ini didukung oleh (Adiyasa & Windayanti, 2019: 26) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan dalam perusahaan tersebut seorang pemimpin dalam perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menarik motivasi karyawan untuk bekerja sehingga dapat membantu karyawan untuk menggapai sasaran perusahaan dengan adanya fungsi kepemimpinan yang baik. Jika kemampuan meningkat seorang karyawan juga perlu mendapatkan rasa kenyamanan bekerja di lingkungan kerja yang diberikan oleh atasannya.

Kepemimpinan yang baik harus mempertimbangkan lingkungan kerja karyawannya, karena pada hakekatnya pemimpin yang baik tidak hanya fokus kepada output saja tetapi pemimpin yang baik harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya baik secara fisik maupun non fisik seperti keadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan. Pernyataan ini didukung oleh (Efnita, 2018: 93) menyatakan bahwa pemimpin yang baik akan mendorong, memelihara, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan karyawannya melalui kenyamanan bekerja agar tercipta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan karyawannya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Pernyataan ini didukung oleh (Anggreni, Sitiari, Luh, Indiani, & Pertamawati, 2018: 87) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja apabila keadaan lingkungan kerja menyenangkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pernyataan ini didukung oleh (Suhardi, 2019: 299) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dalam perusahaan akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja di sekitar karyawan yang kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan semakin baik maka karyawan akan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya dengan baik.

Selain faktor lingkungan kerja faktor berikutnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu motivasi kerja. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat menimbulkan motivasi kerja dari dalam diri karyawan. Motivasi dapat tercipta ketika rasa aman dan nyaman saat bekerja. Motivasi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan terhadap kinerjanya. Pernyataan ini didukung oleh (Heruwanto, Septian, & Kurniawan, 2019: 171) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Motivasi juga dapat dijadikan sebagai sarana penggerak bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Miftahul *et*

al., 2018: 16) motivasi kerja sebagai pendorong atau dasar yang mengarahkan perilaku individu untuk melakukan suatu pekerjaan baik dalam bentuk dengan usaha keras ataupun usaha lemah. Dengan diberikannya motivasi kerja oleh perusahaan seperti pelatihan yang dapat meningkatkan *skill* karyawan dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan yang memberikan hasil yang maksimal, maka para karyawan di perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja dapat menghasilkan output yang memuaskan dalam perusahaan serta mendapatkan keuntungan. Apabila perusahaan menikmati dampak dari kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik dan non fisik serta motivasi kerja yang tinggi maka dapat dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan untuk menjadi lebih maju dan bertahan di persaingan global untuk jangka waktu yang lama. Pernyataan ini didukung oleh (Manikottama & Hubeis, 2019: 251) menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, tergantung akan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap tugas pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh (Miftahul *et al.*, 2018: 14) mengatakan bahwa hasil kinerja karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, apakah karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan memberikan *benefit* kepada perusahaan. Kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi karyawan dapat menimbulkan semangat bekerja karyawan dan akan

terciptanya peningkatan kinerja dalam perusahaan sehingga karyawan akan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Manikottama & Hubeis, 2019: 251) menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung melalui motivasi kerja.

PT Schneider Electric Manufacturing merupakan salah satu perusahaan manufaktur di dunia yang memproduksi produk yang berkaitan dengan listrik seperti *contactor*, PCB, *signaling*, MCB dan *sensor*. Di Indonesia PT Schneider Electric Manufacturing terdapat di 2 tempat, yaitu di wilayah Cikarang (Pulau Jawa) dan Batam (Kepulauan Riau). Khususnya di wilayah Batam perusahaan yang berlokasi di Muka Kuning Batamindo, Kec Sungai Beduk, Kota Batam. PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) memiliki 4 gedung yaitu gedung BLP digunakan sebagai gedung logistik atau *ware house*, gedung Sensor atau lot 1, gedung PEM atau lot 04 dan gedung PEL atau lot 208. Produk yang dihasilkan sebagian digunakan untuk PT Schneider sendiri dan di jual ke perusahaan lain. Kegiatan utama PT SEMB adalah memproduksi barang *sub assembly* (SA) atau barang setengah jadi dan barang *Finish good* (FG) atau barang jadi yang dikirim ke pelanggan.

PT SEMB mempunyai visi perusahaan yaitu ingin menjadi pilihan yang paling terkemuka melalui *customer satisfication* yang dilihat dari kualitas produk dan *on time delivery* (OTDM). Misi PT SEMB yaitu menjadi perusahaan yang dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan yang percaya atas produk yang dihasilkan secara maksimal dengan kualitas yang baik serta menjadi perusahaan

industri yang menjadi percontohan perusahaan digital berbasis teknologi yang tinggi.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur tentu saja ukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan, oleh karena itu *output* yang dihasilkan harus sesuai dengan target dan berkualitas yang telah ditentukan perusahaan. Akan tetapi jika ditelesuri mengenai kinerja karyawan pada PT SEMB gedung PEM tidak terlepas dari permasalahan pekerjaan untuk mencapai target seperti masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja di area produksi.

Permasalahan pertama yang menyebabkan kinerja karyawan di area produksi menurun untuk mencapai *output* adalah masalah dengan kepemimpinan. Kepemimpinan di area produksi atau sering disebut sebagai *leader production*, seperti pimpinan produksi yang kurang tegas menentukan batas waktu untuk izin keluar dari area produksi yang izin ke toilet dan beribadah. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan memanfaatkan ketidaktegasan pemimpin produksi untuk terlalu sering menggunakan izin tersebut.

Pimpinan produksi yang kurang mendengarkan setiap keluhan dari karyawan produksi. Pemimpin yang terlalu menekankan output tanpa mengetahui hambatan-hambatan karyawan produksi untuk mencapai target seperti mesin yang sering *break down*, kemudian untuk beberapa area produksi target yang dinaikan tetapi tidak sesuai dengan kapasitas jumlah orang yang mengerjakan, menjadikan kinerja karyawan tersebut menurun karena merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut.

Pimpinan produksi yang kurang mampu mengolah cuti karyawan produksi, sehingga menyebabkan pimpinan sulit memberikan cuti kepada karyawan. Seharusnya cuti adalah hak karyawan, karyawan dapat mengajukan cuti apabila seorang karyawan tersebut sudah bekerja lebih dari 6 bulan. Pimpinan yang sulit memberi izin cuti kepada karyawan membuat beberapa karyawan rela melakukan tindakan seolah-olah sakit sehingga tidak masuk kerja.

Permasalahan yang berikutnya adalah lingkungan kerja non fisik di antara karyawan produksi seperti rekan kerja yang sulit untuk bekerja sama untuk mencapai *output*. Beberapa karyawan yang sering berbicara di luar masalah pekerjaan dengan rekan kerja yang lainnya di jam kerja, membuat banyak waktu yang hilang untuk melakukan proses pengerjaan produk dan dapat mengganggu kinerja rekan kerja yang lainnya.

Beberapa karyawan yang sering terlambat masuk ke area produksi dan terlalu sering keluar masuk dari area produksi dengan alasan izin ke toilet, sehingga membuat karyawan yang sedang bekerja merasa tidak nyaman dan terganggu dengan hal tersebut. Seharusnya seorang karyawan harus ada kesadaran akan tanggung jawab dalam bekerja dengan rekan kerjanya agar tidak mengganggu kinerja karyawan yang lainnya yang sedang bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja fisik pada PT SEMB lingkungan kerja yang sudah memenuhi standar internasional seperti kebersihan, cahaya ruangan, kenyamanan bekerja secara fisik, *safety* untuk menggunakan mesin-mesin produksi dan alat pelindung diri saat bekerja akan tetapi masih ada beberapa karyawan masih

minimnya kesadaran karyawan untuk mematuhi langkah kerja sesuai standar proses pengerjaan di perusahaan dan berdampak pada *output* yang dihasilkan.

PT SEMB memberikan motivasi kerja kepada karyawan melalui *reward* dan pemberian status karyawan permanen, akan tetapi untuk beberapa karyawan masih ada yang belum termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Jika dilihat masih terdapat beberapa *leader production* yang kurang dalam memberikan dorongan kepada karyawan sehingga menyebabkan rendahnya semangat dalam bekerja.

Berhubungan dengan motivasi kerja, *leader production* yang kurang kepeduliannya untuk memotivasi karyawan dalam hal pengembangan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga menyebabkan kurangnya motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi ini menggambarkan rendahnya motivasi karyawan produksi dalam bekerja.

Kurangnya motivasi kerja dari dalam diri sendiri yang disebabkan oleh beberapa hal, seperti kontrak kerja yang akan habis membuat beberapa karyawan tidak serius untuk melakukan pekerjaannya.

Hal-hal demikian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, rendahnya kreatifitas karyawan dan kurangnya improvisasi serta inovasi dalam bekerja mencerminkan rendahnya motivasi kerja. Semestinya seorang karyawan harus mempunyai improvisasi, inovasi, kreatifitas yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi berkualitas.

Berikut adalah penilaian kinerja karyawan PT SEMB gedung PEM yang diukur melalui data jumlah produk yang dihasilkan perbulan dari bulan Januari sampai Juli 2019 yang ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Produksi (FG) PT SEMB Gedung PEM
Periode Januari-Juli 2019

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Persentase
Jan	2,749,248.	3,010,780	+261,532.	110%
Feb	2,580,966.	3,644,405	+1,063,439.	141%
Mar	2,618,016.	3,048,583	+430,567.	116%
Apr	2,650,954.	2,388,137.	-262,817	90%
Mei	2,886,419.	2,705,462.	-180,956.	94%
Jun	2,489,145.	1,883,302	-605,843	76%
Jul	2,591,938.	2,597,715	-5,777.00	100%

Sumber : PT SEMB gedung PEM Lot 4, Tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas bahwa dapat dilihat pencapaian persentase yang dicapai karyawan masih belum dapat dicapai sesuai dengan *forecast* yang telah direncanakan. Terdapat beberapa bulan yang tidak mencapai target atau tidak sampai 100% yaitu bulan April, Mei dan Juni. Di bulan April dengan target yang seharusnya 2,650,954 namun belum sesuai dengan target yaitu 2,388,137 dengan persentase kurang dari 100% yaitu 94% selanjutnya di bulan Mei juga tidak mencapai target dengan *quantity actual* yang dihasilkan 2,705,462 dengan target 2,886,419 dan persentase yang dicapai 94%. Kemudian di bulan Juni juga mengalami penurunan yang paling drastis dengan target 2,489,145 dan pencapaian targetnya hanya 1,883,302 dengan persentase 76% dan merupakan realisasi terendah dari Januari sampai Juli. Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya produktifitas karyawan dalam bekerja untuk memaksimalkan pencapaian kerjanya.

Dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Schneider Electric Manufacturing”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemimpin produksi yang kurang tegas dalam menentukan batas waktu izin kerja sehingga menyebabkan beberapa karyawan memanfaatkan izin tersebut secara leluasa.
2. Pemimpin produksi yang kurang mendengarkan keluhan dari karyawan produksi sehingga karyawan merasa terbebani melakukan pekerjaannya.
3. Kurangnya kerja sama antar 1 tim kerja di produksi sehingga menyebabkan banyak waktu hilang untuk mencapai output dan mengganggu kinerja rekan kerja lainnya.
4. Kurangnya kesadaran karyawan untuk mematuhi langkah kerja sesuai peraturan perusahaan dilihat dari kualitas barang yang menyebabkan kualitas output buruk.
5. Masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja dilihat dari adanya target tidak tercapai.
6. Ketidaksiaran dalam bekerja dilihat dari masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan luasnya permasalahan yang ada serta keterbatasan waktu dan kemampuan penelitian dan pembahasan tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini dengan hanya melihat pada permasalahan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM bagian produksi di Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batamlot PEM.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep khususnya tentang bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan manufaktur.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya tentang bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan di saat ingin mengambil keputusan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dalam perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk memberikan pengetahuan serta dapat mengembangkan variabel yang telah ada untuk menambah wawasan yang lebih luas bagi pembaca lainnya. Termasuk bagi peneliti untuk dipelajari.