

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling berharga didalam suatu organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini dikarenakan organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga dalam mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal, maupun manusia. Oleh karena itu peran manusia sangat penting dalam suatu tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang suatu agenda bisnis (Azahra, 2021:16).

Kualitas karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu mempertimbangkan kebutuhan karyawan, seperti praktik kepemimpinan dan *organization commitment* yang tepat, serta menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Kinerja merupakan hal penting bagi karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja membuktikan bahwa karyawan diperhatikan oleh atasannya. Penilaian kinerja dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik, karena dengan adanya penilaian kinerja dapat mendorong, mengembangkan dan menghargai kerja karyawan yang baik. (Munawar, 2019:4).

Diperlukan analisis terhadap faktor – faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah diterapkannya kepemimpinan dan *organization commitment* yang sesuai. Salah satu faktor penting yang diduga dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu penerapan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di suatu organisasi perlu membina kebersamaan dengan cara mengikuti arahan dari pemimpinnya.

Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam Sutarto Wijono (2018: 2) Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin berbeda-beda, unik dan tidak dapat diwariskan. Setiap pemimpin memiliki karakteristik sendiri yang timbul pada kondisi yang berbeda. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan (Riinawati, 2019:3).

Kinerja karyawan dapat didukung dan ditingkatkan melalui manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik seperti gaya kepemimpinan yang telah dijabarkan. Selain faktor yang ada pada pemimpin, faktor dalam diri karyawan juga dapat diteliti untuk melihat kinerja dari karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Endah Agustien dan Pantius (2020:3) berdasarkan teori-teori dan

penelitian- penelitian yang dilakukan sebelumnya, *organizational commitment* atau suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut juga merupakan salah satu faktor dalam sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor yang ada dalam diri karyawan itu sendiri, terdapat juga faktor dari luar seperti lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dimaksud adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mengacu pada semua fasilitas dan semua yang diperlukan di lingkungan kerja karyawan berlaku untuk bekerja dan dapat menerima bagaimana tugas diselesaikan. Baik itu tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, atau ketenangan, juga menyangkut hubungan kerja antara personel perusahaan (Ali Iqbal et al., 2021:47).

Adanya pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja. Kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan (*unwanted sound*) sehingga kebisingan dapat berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi. Selain itu temperatur lingkungan yang tidak nyaman dapat berdampak buruk baik terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi. Walaupun manusia umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan pada temperatur lingkungan yang

cenderung ekstrim. Kemampuan manusia beradaptasi di lingkungan panas karena tubuh manusia dalam melakukan pendinginan melalui keringat yang dapat dengan mudah dikeluarkan melalui pori-pori kulit (Yuliantari dan Prasasti, 2020:77).

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mahesi Agri Karya Surabaya. PT. Mahesi Agri Karya merupakan salah satu industri pengolahan minyak yang berlokasi di Jl. Rungkut Industri IV No.21, Rungkut Tengah, Kec. Gn Anyar, Surabaya dengan 180 karyawan aktif. Industri pengolahan Minyak PT. Mahesi Agri Karya ini dipilih karena masih dalam kategori perusahaan baru, yakni berdiri tahun 2019. PT. Mahesi Agri Karya sebelumnya memproduksi berbagai macam merek produk minyak yakni, Batik, Selfi, Damai, Minyakkita, Dunia, Mamayo.

Namun, karena kebijakan pemerintah untuk menjaga stabilitas dan kepastian harga minyak goreng curah serta keterjangkauan harga minyak goreng curah di tingkat konsumen yang melonjak drastis dikala pandemi covid-19, sehingga Pemerintah mengeluarkan Permendagri RI Nomor 41 tahun 2022 tanggal 5 Juli 2022 tentang Tata Kelola Minyak Goreng Kemasan Rakyat. Pemerintah melalui Kementerian Perdagangan meluncurkan minyak goreng kemasan rakyat dengan merek "Minyakita" pada tanggal 6 Juli 2022. Peluncuran minyak goreng merek "Minyakita" ini menindaklanjuti janji pemerintah untuk menurunkan harga minyak goreng dalam waktu singkat dan didistribusikan ke seluruh Indonesia, menurut Berita BPKB Jawa Timur (2022). Oleh karena itu, PT. Mahesi Agri karya hanya berfokus pada satu merek produk saja yakni

“Minyakita” dan sudah tersebar luas di daerah Jawa Timur dan sekitarnya. Perlu diketahui bahwa “Minyakita” merupakan merek dagang yang dimiliki Kementerian Perdagangan dan telah terdaftar di Kementerian Hukum dan HAM.

Upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik di PT. Mahesi Agri Karya nampaknya masih terdapat berbagai macam kendala. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan Bapak Komarudin selaku karyawan yang bekerja di bidang Penimbang Barang yang sudah bekerja sejak tahun 2019 (Surabaya, 10/09/2022) menunjukkan bahwa terdapat beberapa kendala dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik, dikarenakan rata – rata karyawan yang bekerja di PT. Mahesi Agri Karya lulusan Sekolah Menengah Atas dan hanya sedikit yang memiliki gelar sarjana, beliau juga menjelaskan bahwa seluruh karyawan PT. Mahesi Agri Karya masih dalam tahap belajar untuk mengoperasikan mesin dan administrasi, terutama karyawan dengan lulusan Sekolah Menengah Atas karena masih membutuhkan pelatihan khusus dari karyawan senior. Menurut Peneliti, gaya kepemimpinan yang telah dilakukan oleh Direktur Perusahaan jika dilihat dari lamanya pengoperasian pabrik sangatlah bagus karena bisa meyakinkan dan menggerakkan seluruh karyawan agar bekerja sama untuk mencapai tujuan atau target meskipun untuk pengetahuan pengoperasian pabrik dan administrasi dari karyawan masih terbilang kurang. Pimpinan juga memberikan fasilitas yang memadai untuk karyawan sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja di dalam perusahaan. Kemudian fenomena dari lingkungan kerja berdasarkan pra riset yang peneliti lakukan yaitu, terdapat pencahayaan yang kurang maksimal

serta penggunaan warna yang terlihat membosankan pada beberapa ruangan sehingga karyawan kurang konsentrasi dalam bekerja.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan yang dimiliki suatu perusahaan. Menurut Pais dan Pattiruhu (2020:83) Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui terus menerus melakukan kegiatan untuk mempengaruhi pengikut mencapai tujuan organisasi atau tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik secara signifikan positif mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki pemimpin yang baik maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan rasa aman dan terlindungi (Pais dan Pattiruhu, 2020:2)

Organizational Commitment dapat berupa pemahaman maupun libatkannya individu termasuk memiliki andil begitu kuat pada perusahaan ataupun harapan anggota perusahaannya agar anggotanya dapat dipertahankan perusahaannya serta siap untuk mencapai tujuan perusahaannya, Komitmen organisasi ini menjadi perilaku begitu direfleksikan loyalitas pegawai dalam organisasi maupun tahapan berlanjut saat anggota organisasinya mengutarakan perhatian pada organisasinya maupun suksesnya dalam kemajuan yang berlanjut (Arifudin, 2020:1105).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting

dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Ronald, 2019:274).

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, *organization commitment* dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, *organization commitment* dan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya. Sehingga peneliti berminat untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Organization Commitment* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahesi Agri Karya**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahesi Agri Karya?
2. Apakah *Organizational Commitment* secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahesi Agri Karya?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahesi Agri Karya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahesi Agri Karya.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif *Organizational Commitment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahesi Agri Karya.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahesi Agri Karya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan untuk membantu menentukan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, *organization commitment* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi UHW

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan semua kebijakan yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia.

3. Bagi Pembaca

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta kontribusi teori berupa bukti empiris mengenai pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, *organization commitment* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan dan acuan terhadap penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

4. Bagi Penulis

Untuk penulis Memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerapkan ilmu dan teori yang dipelajari selama kuliah, selain itu diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, terhadap realitas yang ada khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal

Penulisan dari penelitian ini dibagi dalam tiga bab yaitu:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini akan menjabarkan tentang hal-hal mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan menguraikan mengenai tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang akan digunakan, kerangka

pemikiran, serta pengembangan hipotesis yang mendukung permasalahan dalam penelitian dan penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini akan menjabarkan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta metode analisis yang digunakan.

Bab IV Gambaran Subjek Penelitian Dan Analisis Data

Gambaran subjek penelitian dan analisis data dalam bab ini akan dijelaskan gambaran subjek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V Penutup

Dalam bab ini di jabarkan tentang kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan. Pada bab ini juga membahas beberapa evaluasi yang terkait dengan keterbatasan serta saran dari penelitian ini. Sub bab yang ada dalam bab ini yaitu kesimpulan, keterbatasan dan saran.