

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi, lingkungan bisnis mengalami perkembangan yang pesat. Perkembangan ini disertai oleh persaingan tinggi yang menimbulkan banyak tekanan yang harus dihadapi perusahaan. Perusahaan diharuskan dapat merancang strategi agar dapat bertahan dalam perubahan yang ada. Perusahaan harus memiliki kinerja dan produktivitas yang baik sehingga dapat memiliki keunggulan dan kemampuan untuk bertahan. Kinerja yang baik atau tinggi dapat menguntungkan perusahaan, sebaliknya bila kinerja yang turun merugikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2006:94) berpendapat kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Martoyo (2000:115) menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, tingkat stress, lingkungan kerja, aspek-aspek ekonomi, kompensasi dan kondisi fisik pekerjaan.

PT. *United Waru Biscuit Manufactory* merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri makanan yang berada di kota Sidoarjo. Perusahaan ini memproduksi biskuit dan wafer yang sudah dipasarkan di seluruh Indonesia bahkan luar negeri dan telah berdiri sejak tahun 1976. Dalam industri makanan seperti biskuit mengalami persaingan yang ketat baik terhadap produk produksi dalam negeri. Namun, persaingan semakin

memburuk dengan masuknya produk dari luar negeri dengan harga yang cukup rendah sehingga sangat penting bagi sebuah perusahaan seperti PT.UWBM untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Kinerja yang baik akan mempengaruhi konsistensi dari produk yang dihasilkan dan nantinya akan dinilai oleh konsumen. Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Bahkan, karyawan bagian produksi memegang kendali dalam proses produksi. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat bergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut.

PT. UWBM sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan menggunakan tenaga kerja untuk bagian produksi yang cukup banyak. Untuk memenuhi target produksinya PT. UWBM mengharapkan para karyawan berkerja secara optimal. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. UWBM saat ini dapat dikatakan cukup baik. Hal ini didukung dengan pencapaian tugas karyawan PT. UWBM sering kali sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu jarang terjadi kerusakan baik pada bahan baku, barang jadi maupun pada peralatan yang digunakan.

Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan motivasi, dan dengan memberikan tekanan terhadap karyawan. Menurut Mohammadin *et al* (2012, dalam

Wijaya,2014) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengkoordinasikan kegiatan kelompok dalam mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi. Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Salah satu jenis gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transaksional. Pemimpin transaksional menginspirasi pengikutnya dengan berkonsentrasi pada nilai-nilai pengikut dan membantu pengikut menyelaraskan dengan nilai-nilai organisasi yang mengakomodasi kepentingan pengikut dengan memberikan kontingen insentif, kehormatan dan janji bagi pengikut yang berhasil (Paracha *et al*, 2012; dalam Utami *et al*, 2015). Menurut Amin *et al* (2013, dalam Utami *et al*, 2015) menyatakan teori pertukaran yaitu dimana pemimpin dan bawahan menentukan tujuan dan prosedur untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara pertukaran penghargaan dan penggunaan paksaan untuk memperoleh kepatuhan bawahan dan upaya untuk mencapai kinerja organisasi.

Gaya kepemimpinan di PT. United Waru Biscuit Manufactory adalah gaya kepemimpinan transaksional, dimana diterapkan adanya pemberian penghargaan jika tercapainya tujuan. Contohnya, perusahaan memberikan insentif untuk karyawan yang masuk tepat waktu secara konsisten yang dihitung mingguan. Pemimpin perusahaan senantiasa melakukan interaksi langsung dengan karyawan dalam memberikan pujian langsung di lapangan ketika karyawan melakukan hal yang baik dan benar. Perusahaan juga memberikan hadiah terhadap masukan atau ide yang diberikan karyawan untuk menjadikan lingkungan kerja lebih baik. Perusahaan menilai untuk merangsang adanya peningkatan kinerja dibutuhkan motivasi yaitu dalam bentuk penghargaan baik berupa materi maupun pujian.

Di samping gaya kepemimpinan transaksional, faktor lain adalah kepuasan kerja. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Handoko (2000:193 dalam Artadi, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar diperusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan. Tingginya jumlah karyawan yang keluar yang diperusahaan juga dapat disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawan sehingga dapat terjadi efisiensi dalam proses produksi (Priyatama,2014:3). Pada PT. UWBM tingkat kepuasan kerja karyawannya saat ini dapat dikatakan cukup baik. Hal ini di dukung dengan tingkat *turnover* atau jumlah karyawan yang mengundurkan diri rendah. Selain itu karyawan PT. UWBM juga diperlakukan adil dalam hal pembayaran gaji atas produktivitas karayawan.

Selain gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berdasarkan pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan

nyaman tanpa adanya gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih, dan gangguan yang lainnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum lingkungan kerja fisik di PT. UWBM dapat dikatakan cukup baik jika ditinjau dari umur perusahaan yang cukup lama. Hal ini didukung dengan adanya komitmen dari manajemen untuk melakukan renovasi infrastruktur secara rutin seperti dilakukan epoxy pada lantai produksi, penghijauan dilingkungan luar produksi dan perbaikan bangunan di dalam area produksi. Akan tetapi ada beberapa hal yang dinilai kurang nyaman seperti kebisingan dari suara mesin dan udara yang cukup panas di beberapa area. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti terdorong untuk meneliti gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. UWBM.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, adapun rumusan permasalahan yang dirumuskan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. United Waru Biscuit Manufactory?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. United Waru Biscuit Manufactory?

3. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. United Waru Biscuit Manufactory?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Akademis

Menambah pengetahuan dan informasi mahasiswa mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Mendukung diadakannya penelitian serupa terkait dengan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Organisasi mampu mengetahui hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Sehingga pihak manajemen dapat mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang ada dengan lebih baik lagi.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

#### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, membahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB 2: TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Dalam bab ini, membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, kerangka pemikiran, dan dimensional variabel yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Landasan teori berguna sebagai dasar pemikiran dalam pembahasan masalah yang diteliti. Sedangkan kerangka pemikiran berguna untuk memperjelas maksud penelitian dan membantu dalam berpikir secara sistematis. Hipotesis memberikan gambaran tentang jawaban sementara dari masalah yang diteliti.

#### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, menguraikan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta definisi operasional dari masing-masing variabel, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang digunakan dalam proses pengolahan data.

#### **BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, membahas deskripsi data, analisis data, dan pembahasan dari hasil pengolahan data yang diperoleh.

## BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, berisi mengenai penutup dari skripsi yang berisi simpulan dan saran sebagai masukan bagi perusahaan.