

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Perusahaan pada saat ini dituntut untuk bergerak cepat, adaptif, tepat dan efisien pada sumber daya manusianya, hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendorong yang penting bagi organisasi atau lembaga (Fanggidae, *et.al*, 2016). Sanjaya (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia terhadap efektifitas dan (Rolland E Feggidae, 2015)efisiensi organisasi (Susanti dan Palupiningdyah, 2016). Peran penting sumber daya manusia bagi organisasi/perusahaan yaitu unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas perusahaan sehingga, pihak manajemen harus memberikan perhatian kepada sumber daya manusia yang ada (Irzani dan Witjaksono, 2014). Irawan dan Sudarma (2016) juga menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan cara untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih maju.

Agar pekerjaan bisa di selesaikan sesuai target yang diharapkan perusahaan, maka di perlukan adanya kinerja yang tinggi pada setiap karyawan perusahaan. Kusumah dan Suharnomo (2015) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Hasibuan (2011) mengatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain faktor internal contohnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal contohnya gaya

kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, sistem manajemen yang terdapat di perusahaan. Sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan menjadi faktor yang vital dan memainkan peranan penting di dalam organisasi (Pio, *et.al*, 2015). Banyak bentuk/ gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan transaksional (Yukl, 2010) . Menurut (Bass,2003) Kepemimpinan Transaksional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. sedangkan Menurut Yukl (2010) Kepemimpinan Transaksional dapat melibatkan nilai- nilai, tetapi nilai-nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik.

Namun konsep gaya kepemimpinan tidak selalu berpengaruh kepada kinerja karyawan. Riset yang di lakukan Katim dan Cucu Williyanti (2016) yang berjudul “*pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan* “ menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan,demikian juga penelitian yang di lakukan dwi agung nugroho (2013) yang berjudul “*pengaruh kedisiplinan ,lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja taenaga pengajar* “menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja tenaga pengajar.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari Lingkungan kerja terdiri atas

lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Mathis dan Jackson, 2006) Pengertian lain tentang kinerja menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012) hasil atau pencapaian pegawai atas pekerjaan yang dilakukan adalah apa yang disebut dengan kinerja.

Bukti penelitian terdahulu yang berjudul *“Pengaruh kepemimpinan transaksional , lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada badan pertahanan nasional banyuwangi”* yang ditulis oleh (Ragina Maya Oktavia 2019) menemukan Hasil bahwa variabel kepemimpinan transaksional ,lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa jasa kontruksi paving, batako, uskup, koral di Kec Mojowarno ada beberapa jasa kontruksi antara lain adalah seperti yang di tunjukan pada table berikut:

**Table 1.1 jasa kontruksi di mojowarno**

No	Nama Perusahaan	Alamat	Aktif/Tidak
1	PT. Citra Bumi Raya	JL. Raya Gedangan No.9 Gedangan Mojowarno	Aktif
2	CV. Salsabilah	JL. Rejosari kec Mojowarno	Tidak
3	CV. Cupu Artama Jaya	JL. Sumber Boto Rejo Slamet Mojowarno	Tidak
4	UD. Bangun	JL. Sumber Boto Rejo Slamet Mojowarno	Aktif

5	PT. Asri jaya	JL. Sumber Boto Rejo Slamet Mojowarno	Aktif
6	PT. GBS	JL. Sumber Boto Rejo Slamet Mojowarno	Tidak

Dari beberapa jasa konstruksi yang masih aktif di Mojowarno peneliti mengambil PT Citra Bumi Raya karena mempunyai produksi yang tinggi selaku organisasi yang baru berdiri pada tahun 08 Agustus 2009 di bandingkan perusahaan lain, dari hasil kualitas dan kuantitas sudah sangat terpercaya dan teruji kualitasnya itu terbukti adanya kontrak dengan pemerintah di dalam proyek pembangunan daerah, karena dalam pembuatan paving, uskup, batako PT. Citra Bumi Raya menggunakan bahan yang bagus dan berkualitas tinggi dan sesuai kemauan dari pelanggan di PT. Citra Bumi Raya juga banyak variasi bentuk di bandingkan dengan organisasi lain, cara pembuatannya pun juga sesuai prosedur produksi dan di PT. Citra Bumi Raya mempunyai ciri khas sendiri yaitu penimbunan hasil produksi minimal lebih dari satu minggu karena sifat batako paving dan uskup adalah semakin lama semakin kuat dan tidak mudah pecah, jadi produk yang akan keluar adalah produk yang sudah siap di pasaran sedangkan untuk organisasi lain mayoritas hanya beberapa hari saja sudah di pasaran.

PT. Citra Bumi Raya adalah salah satu perusahaan *general contractor and trading* yang berada di wilayah kecamatan Mojowarno. PT. Citra Bumi Raya ini berusaha memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pelanggannya mengingat kebutuhan masyarakat terhadap jasa konstruksi dan bahan material bangunan dari waktu ke waktu semakin meningkat, PT. Citra Bumi Raya didirikan dengan tujuan untuk melayani pelanggan dalam hal jasa konstruksi dan juga berbagai kebutuhan konstruksi seperti paving, uskup, batako, dan koral yang di perjualkan demi untuk memperoleh laba sehingga kegiatan perusahaan dapat terus berjalan.

Menurut data yang diperoleh dari PT.citra bumi raya, ada penurunan jumlah realisasi produksi pada bulan januari - februari Sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 1. 2 Produksi Bahan Material Bangunan PT. CBR**

<b>Bulan</b>	<b>Produksi Material Bahan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Realisasi Produksi</b>
Oktober	Paving	27.000 biji	27.000 biji
	Batako	27.000 biji	27.000 biji
	Koral	2.700 kubik	2.700 kubik
	Uskrup	27.000 biji	27.000 biji
November	Paving	26.000 biji	26.000 biji
	Batako	26.000 biji	26.000 biji
	Koral	2.600 kubik	2.600 kubik
	Uskrup	26.000 biji	26.000 biji
Desember	Paving	27.000 biji	27.000 biji
	Batako	27.000 biji	27.000 biji
	Koral	2.700 kubik	2.700 kubik
	Uskrup	27.000 biji	27.000 biji
Januari	Paving	27.000 biji	27.000 biji
	Batako	27.000 biji	27.000 biji
	Koral	2.700 kubik	2.700 kubik
	Uskrup	27.000 biji	27.000 biji
Februari	Paving	25.000 biji	25.000 biji
	Batako	25.000 biji	25.000 biji
	Koral	2.500 kubik	2.500 kubik
	Uskrup	25.000 biji	25.000 biji

*Sumber: PT. CBR (2019 oktober-2020 februari)*

Kemampuan hasil produksi yang stabil dan target yang terpenuhi tetapi jumlah produksi selama dua bulan terakhir yang menurun diduga karena faktor gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti yang dilakukan kepada karyawan produksi bahan material bangunan PT. Citra Bumi Raya menyatakan bahwa pimpinan memberi arahan dan dorongan kepada karyawan dengan tujuan untuk masa depan organisasi dan karyawan, pemimpin juga memberi motivasi sebuah bonus apabila karyawan dapat memenuhi target yang ditentukan. Pemimpin juga memberi pengawasa dan evaluasi untuk meminimalis kesalahan yang dilakukan karyawan ini terlihat saat karyawan melakukan kesalahan pemimpin langsung memperingatkannya memberitahu kekurangan dan memberi contoh, lain halnya dengan karyawan yang sudah berulang-ulang melakukan kesalahan pemimpin akan mengambil langkah tegas. Selain itu sikap pemimpin yang selalu mengawasi saat jam kerja malah membuat karyawan merasa segan untuk melakukan kesalahan, tetapi dengan pengawasan karyawan tidak merasa tertekan ataupun tidak nyaman karena apabila karyawan membutuhkan sesuatu atau mendapat masalah/gangguan yang terjadi dengan mesin produksi pemimpin akan langsung meninjau lanjut dan menyelesaikan masalah demi kelancaran produksi.

Selain faktor gaya kepemimpinan transaksional, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Bangunan produksi didisain terbuka di mana bagian sampingnya terbuka untuk ruang gerak karyawan yang leluasa dan di tempat terbuka untuk mendapat sinar matahari yang maksimal, karena sinar matahari berperan penting dalam proses pengeringan dan pengerasan batako, uskup, paving. Selain itu juga terdapat fasilitas seperti kamar mandi, kantin, dan tempat ibadah fasilitas tersebut akan membuat waktu istirahat lebih nyaman

untuk karyawan. Selain itu Peralatan perlindungan diri juga sudah cukup memenuhi syarat dan aman menurut karyawan seperti sarung tangan sepatu safety dan juga masker.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada manajer dan juga dari pengamatan peneliti kepada unit produksi, lingkungan kerja non fisik juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari anjuran pemimpin agar karyawan saling bekerja sama sehingga lingkungan kerja di PT. Citra Bumi Raya tampak harmonis, baik sesama karyawan serta antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan serta penelitian terdahulu, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Bumi Raya”***

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya ?

## **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah dari penelitian ini adalah karyawan PT. Citra Bumi Raya pada bagian produksi bahan material bangunan seperti paving, batako, koral dan uskrup.

## **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya

2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bumi Raya

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun 2 manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan tambahan wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya guna untuk mengembangkan ilmu yang telah didapatkan dari bangku kuliah, khususnya mengenai kinerja karyawan khususnya dibidang konstruksi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai kinerja karyawan, yang mana nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih sempurna.