

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

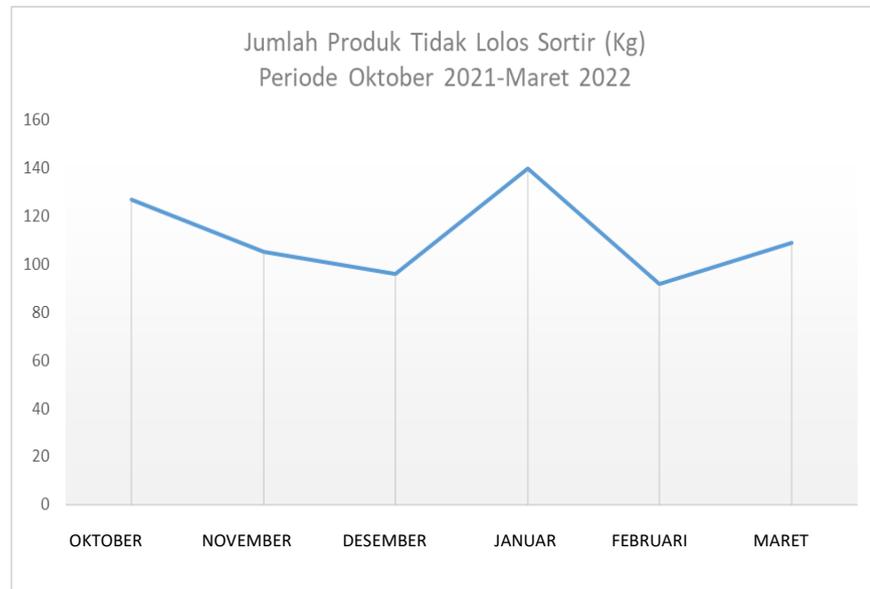
Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan didukung dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, sarana dan prasarana yang ada, tetapi pada sumber daya manusia yang tersedia. Kualitas sumberdaya manusia dapat dilihat dari beberapa aspek. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2012) dalam buku menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan. Dalam hal ini yang seringkali mempunyai potensi besar untuk dilihat secara langsung adalah kemampuan kerja yang dimiliki setiap individu. Penilaian kualitas kerja setiap individu sangat bergantung pada orientasi individu tersebut terhadap hasil kerjanya. Sementara itu, hasil kerja yang muncul dari orientasi yang baik berpotensi besar menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik itu kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan untuk memberikan kontribusi secara maksimal terhadap perusahaan

karena hal tersebut memberikan pengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Dalam survey yang dilakukan oleh Towers Watson pada tahun 2014 Talent Management and Rewards terhadap 1.637 perusahaan termasuk 36 perusahaan di Indonesia menyatakan, lebih dari 70% perusahaan mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (Fery Awan Hidayat, 2014). Terdapat beberapa faktor yang mempunyai potensi memengaruhi tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan yang disampaikan oleh beberapa ahli. Menurut (Siagian, 2002) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan diantaranya : kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, komunikasi, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dari beberapa faktor diatas, penulis menggunakan kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada kondisi pada objek pada penelitian ini yakni PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

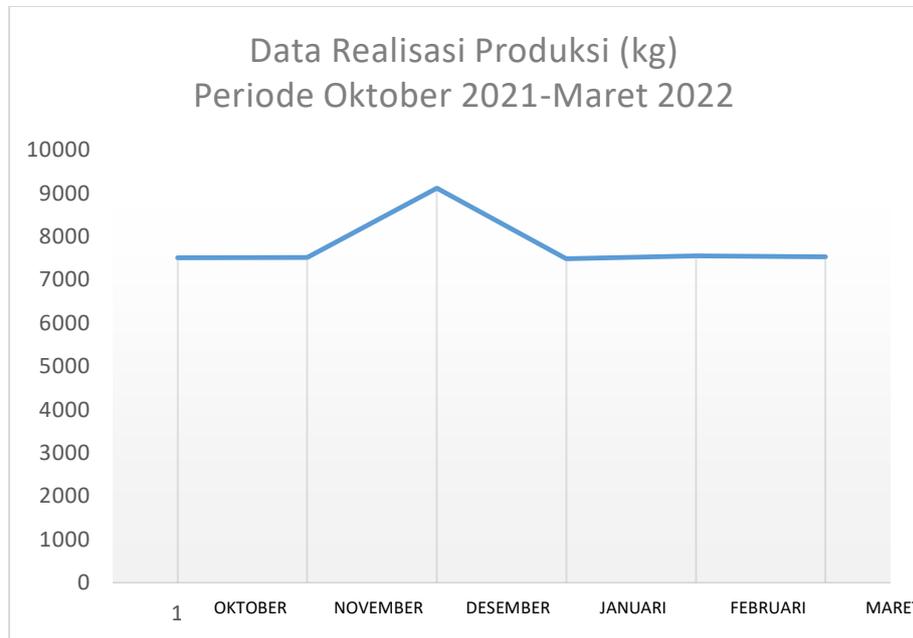
Setelah melakukan studi pendahuluan, peneliti menemukan beberapa fakta yang terjadi pada PT. Surya Indah Food Multirasa. Diantaranya adalah data yang ditunjukkan oleh rekapitulasi realisasi produksi yang mana didalamnya terdapat dua kalkulasi utama yaitu jumlah produk yang lolos sortir, dan jumlah produk yang tidak lolos sortir. Jumlah produk yang tidak lolos sortir berdasarkan data rekapitulasi perusahaan mengalami fase fluktuatif pada periode Oktober 2021-Maret 2022.

Gambar 1. 1 Jumlah produk tidak lolos sortir periode Oktober 2021-Maret 2022



Berdasarkan gambar 1.1 pada bulan Oktober – Desember 2021 produk tidak lolos sortir mengalami penurunan, dari 127 kg turun menjadi 96 kg. Sedangkan pada peralihan Bulan Desember – Januari produk tidak lolos sortir mengalami peningkatan menjadi 140 kg namun pada bulan selanjutnya menurun lagi menjadi 92 kg dan pada Bulan Maret 2022 kembali mengalami peningkatan menjadi 109 kg. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwasanya jumlah produk tidak lolos sortir mengalami fase fluktuatif.

Gambar 1. 2 Data realisasi produksi periode Oktober 2021-Maret 2022



Pada tabel 1.2 menjelaskan realisasi produksi pada periode Oktober 2021-Maret 2022 cukup stabil pada rentang angka 7.515-7.645 kg namun ada peningkatan produksi yang signifikan terjadi pada bulan Desember 2021 yang mencapai angka 9.218 kg. Disisi lain, terdapat data verbal yang diperoleh pada saat studi pendahuluan. Berdasarkan keterangan pemimpin perusahaan PT Surya Indah Food Multirasa, beliau menjelaskan dalam menjalankan perusahaan selalu melakukan evaluasi setiap bulan pada masing-masing divisi dengan tujuan mengetahui kendala serta memberikan solusi terhadap kendala yang ada. Selain itu, beliau juga sangat terbuka dalam menerima dan memberikan solusi terhadap segala aduan yang diutarakan oleh karyawan. Sedangkan pernyataan yang telah diutarakan oleh pemimpin memiliki tendensi yang berbeda dengan apa yang diutarakan oleh karyawannya dimana salah satu staff karyawan

menuturkan bahwa keterbukaan yang diberikan oleh pemimpin perusahaan terlampau memudahkan untuk melaporkan segala sesuatu yang belum pasti terbukti kebenarannya. Segala proses kelangsungan aktivitas perusahaan tidak terlepas dari andil seorang pemimpin. Pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam menetapkan aturan serta kebijakan perusahaan untuk mendukung segala aktivitas perusahaan serta menciptakan lingkungan yang kondusif. Namun sangat disayangkan, pemimpin menerapkan kebijakan sistem ganti rugi pada setiap karyawan yang melakukan kesalahan pada proses produksi. Sehingga secara tidak langsung karyawan dituntut untuk menekan jumlah produk yang tidak lolos sortir.

Hasil survey pra penelitian yang telah dijelaskan diatas, menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan mengalami pasang surut yang berpotensi dipengaruhi oleh kebijakan atau sistem yang telah disepakati dan disetujui oleh pemimpin. Sejatinya pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengelola perusahaan secara internal maupun eksternal demi tercapainya tujuan perusahaan (Wijono,1997). Tidak salah jika pemimpin menyetujui kesepakatan yang dijadikan atauran atau sistem dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Namun dalam suatu kebijakan atau sistem yang telah disepakati tersebut besar potensi mengalami dua resiko yang mungkin saja bisa terjadi. Resiko yang pertama yaitu kualitas kinerja karyawan dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan sehingga target produksi dapat terpenuhi dan

kualitas produk selalu terjaga. Sedangkan resiko yang kedua yaitu kebijakan atau sistem yang telah disepakati kurang terukur sehingga dapat menjadi tekanan tersendiri bagi karyawan sehingga memungkinkan kualitas produk menurun atau bahkan target produksi tidak dapat terpenuhi.

Dari uraian diatas, mengimplikasikan bahwa seseorang yang menjabat sebagai pemimpin dituntut untuk memiliki suatu kemampuan dalam menganalisis faktor faktor dan membuat keputusan bijak yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Disamping itu, pemimpin juga diharapkan dapat memperhatikan tingkat kesiapan karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Menurut Siagian kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang dalam mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan sedemikian rupa hingga orang lain itu bersedia melaksanakan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian, 2009). Dengan adanya peranan seorang pemimpin, sesungguhnya memungkinkan karyawan untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada secara professional melalui kebijakan yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, selain melalui perintah langsung pemimpin juga bisa mengendalikan pergerakan atau aktivitas karyawannya melalui sebuah kebijakan yang strategis. Kebijakan yang strategis didapatkan dari adanya penyesuaian bentuk antisipasi kerugian dengan kebutuhan yang ada pada setiap elemen perusahaan.

Keputusan dalam menentukan kebijakan dipengaruhi oleh karakter atau tipe kepemimpinan yang diusung oleh seorang pemimpin. Tipe kepemimpinan yang sering digunakan untuk menekan dan mengendalikan pergerakan karyawan adalah tipe kepemimpinan otokrasi/otoriter (Sintani et al., 2022). Kepemimpinan otoriter cenderung menerapkan disiplin kerja yang keras dengan harapan para karyawannya melaksanakan tanggung jawab yang sesuai. Pemimpin beranggapan bahwa penerapan kepemimpinan yang otokratis akan lebih efektif menekan resiko yang ditimbulkan (Siagian, 2009). Sedangkan dari sudut pandang karyawan, tipe kepemimpinan yang diidmkan adalah tipe kepemimpinan yang demokratis (Sintani et al., 2022). Dimana tipe kepemimpinan ini bersifat mendidik dan membina perlahan namun pasti hasilnya. Apabila terdapat kesalahan dari karyawan, pemimpin tidak langsung menghakimi atau bahkan asal memberikan hukuman. Sikap kepemimpinan demokratis bertujuan untuk memberikan ruang kepercayaan kepada seluruh karyawan dalam pengembangan aktivitas perusahaan demi tercapainya kepentingan bersama.

Faktor lain yang mungkin berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Faktor ini mempunyai dua sub bab utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti, lingkungan fisik mencakup segala bentuk fisik dilingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kerja para karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik

adalah segala kondisi atau keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di suatu organisasi (Sedarmayanti, 2001). Secara praktik, lingkungan kerja fisik berdampak pada kualitas kinerja karyawan dalam hal kemampuan produksi. Sedangkan pada lingkungan kerja non fisik berdampak pada kualitas kinerja secara psikologis. Secara porsi keseimbangan antara kemampuan produksi serta kualitas psikologis dari karyawan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan tersebut memahami kebutuhan setiap karyawannya. Menurut kanal Qiscus, perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus pada kesehatan dan tingkat keamanan karyawan dengan cara memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan juga disesuaikan dengan kebutuhan karyawannya (Qiscus, 2022). Level kualitas perusahaan akan menentukan keseimbangan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam hal lingkungan kerja dalam keadaan baik ataupun tidak. Umumnya perusahaan yang mempunyai level kualitas yang baik, akan lebih mudah untuk berkonsentrasi dalam memenuhi kualitas psikologis dari karyawan. Hal ini dikuatkan oleh menurut qiscus yang menyatakan bahwa banyak perusahaan yang membutuhkan bantuan dari pihak eksternal yakni bekerjasama dalam menyediakan sebuah aplikasi evaluasi kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan dapat selalu mengontrol secara berkala dan sistematis, yang mana pengukuran kinerja dilakukan oleh diri sendiri, antar karyawan, antar manajer, atau dari karyawan ke manajer (Qiscus, 2022). Karena, perusahaan yang mempunyai level kualitas yang baik cenderung

mempunyai lingkungan kerja fisik yang baik pula. Hal ini berlaku perbandingan terbalik dengan perusahaan yang mempunyai level kualitas yang rendah. Sebab, perusahaan yang mempunyai level kualitas rendah akan kesulitan dalam menyediakan fasilitas evaluasi diri seperti yang bisa disediakan oleh perusahaan dengan level kualitas yang baik.

Lingkungan kerja dalam menunjang kualitas kinerja karyawan, tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Pada PT Surya Indah Food Multirasa pola kepemimpinan yang ditunjukkan dan diusung oleh pemimpinnya cenderung pada tipe kepemimpinan demokratis. Namun berdasarkan data yang di uraikan oleh karyawan perusahaan tersebut mencerminkan bahwa ada indikasi kepemimpinan otoriter yang disisipkan dalam proses atau pola kepemimpinan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dalam proses aktivitas perusahaan, pola kepemimpinan yang diterapkan memunculkan adanya beberapa ketimpangan sudut pandang yang ada pada karyawan. Ketimpangan sudut pandang yang terjadi dikalangan karyawan menyebabkan penurunan kualitas psikologi yang mungkin berpengaruh terhadap adanya data fluktuatif pada jumlah produk tidak lolos sortir.

Berdasarkan data yang telah terurai diatas, peneliti menemukan adanya akar permasalahan utama dari kualitas kinerja karyawan yang mungkin bermuara pada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan atau juga mungkin muncul dari kondisi lingkungan non fisik yang terbentuk dalam perusahaan PT Surya Indah Food Multirasa.

Permasalahan utama tersebut memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian pada PT Surya Indah Food Multirasa dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA INDAH FOOD MULTIRASA”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat meningkatkan dan memperdalam ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terkait dengan kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat memberikan informasi atau saran bagi perusahaan berkenaan tentang pentingnya cara kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan.