

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, perubahan terjadi begitu cepat. Begitu juga yang terjadi pada dunia usaha, khususnya perusahaan. Perubahan kondisi ekonomi, serta perkembangan teknologi yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia. Keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus mengupayakan penyempurnaan berbagai system dalam pengelolaan sumber daya manusia secara luas yang mengarah pada tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang potensial dan strategis peranya disetiap bentuk organisasi. Komponen manusia pada organisasi mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusialah yang mengetahui segala sesuatu yang dapat menjadi masukan atau sumberdaya yang dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan untuk dikelola dan diproses sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas sebagaimana tujuan perusahaan. Pandangan manajemen terhadap karyawan perlu dirubah, karena orang adalah aktiva oranisasi yang paling bernilai dan merupakan keunggulan kompetetih yang paling tinggi. Pandangan manajemen terhadap karyawan akan menentukan keberhasilan pengembangan potensi karyawan .

Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal – hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah dan keinginan bekerja lebih baik, yang akhir nya memberi konstribusi positif

pada perusahaan. Pemberian motivasi kerja pada karyawan merupakan sebuah tugas dan kewajiban manajer sumber daya manusia (SDM). Hal ini menyebabkan manajer sumber daya manusia melaksanakan langkah-langkah *strategic*, seperti : peluang karir, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membentuk budaya organisasi yang baik, dan sebagainya.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT. ECCO Indonesia (CCC Department) yang harus mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya. Para pimpinan PT. ECCO Indonesia (CCC Department) sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dimana konsekuensi yang harus dijalani karyawan adalah bekerja dengan rajin, disiplin, dan semangat dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan reward berupa bonus atau kenaikan pangkat dari atasan atau perusahaan. Dengan demikian pemimpin harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya

merasa puas maka yang akan mendapatkan keuntungan adalah perusahaannya itu sendiri.

PT. ECCO Indonesia merupakan bagian dari ECCO group, yang memproduksi sepatu dengan mutu dan kualitas terbaik yang menjadi salah satu produsen sepatu terkemuka di dunia. Dengan salah satu *leader* merk sepatu dengan kualitas terbaik di dunia yang didirikan pada tahun 1963. Memiliki prinsip kekeluargaan dan tersebar di seluruh penjuru dunia.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibangun dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja di PT. ECCO Indonesia (CCC Department) yang kurang kondusif dapat dilihat dari: AC di beberapa ruangan ada yang mati, udara di ruang produksi banyak kapas yang beterbangan sehingga karyawan yang bekerja dibagian tersebut harus memakai masker, di beberapa ruangan masih ada yang pengap sehingga menimbulkan bau, dan sesama karyawan harus memiliki hubungan baik ketika bekerja atau disaat berkomunikasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis

tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Departemen CCC (*Centralized Crimping Chamber*) PT. ECCO Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah, diantaranya :

1. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi?
3. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi?
4. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi?
6. Apakah lingkungan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan produksi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Menyajikan hasil empiris pengaruh lingkungan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali manajemen SDM kaitanya mengenai lingkungan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, sebagai salah satu bahan kajian empiric terutama menyangkut perilaku organisasi khususnya lingkungan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Mendukung para peneliti untuk memberi solusi dalam pemecahan masalah empiris yang didukung dengan teori yang mendukung sehingga dapat memberi pola piker yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.
4. Bagi pihak luar, diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.