

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi seperti saat ini, setiap organisasi baik itu milik swasta atau pemerintah dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung hal tersebut maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan (Joushan dkk, 2015).

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi perusahaan terutama untuk mencapai tujuan organisasi, karena berhasil atau tidaknya organisasi sangat dipengaruhi dari faktor manusianya selaku pelaksana pekerjaan. Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dari kinerja yang baik. Rendahnya kinerja karyawan yang berakibat rendahnya produktivitas perusahaan salah satunya turunnya semangat kerja. Baik atau buruknya produktivitas perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada dalam di dalam perusahaan tersebut. Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kinerja karyawan (Kasmir, 2015).

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Setiawan & Wahidin, 2006). Menurut Siagian (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi,

pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja.

Saat ini kinerja karyawan di PT. Pan Brothers, Tbk mengalami kondisi yang fluktuatif pada bulan Oktober – Desember Tahun 2023. Dimana untuk departemen yang mendapatkan nilai yang rendah yaitu pada *departemen sewing sampel room* yang menunjukkan dari bulan ke bulannya mengalami penurunan penilaian kinerja. Berdasarkan hasil data penilaian kinerja karyawan ditemukan bahwa terjadi angka dibawah standart Eff produksi yakni 65% dalam rentang 3 bulan yaitu pada bulan Oktober sebanyak 49%, sedangkan pada bulan November sebanyak 56% dan pada bulan Desember sebanyak 39%. Oleh karena itu pada penelitian ini penulis mengambil penelitian pada departemen sampel room

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dengan observasi langsung dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan di *Factory Sample Room* khususnya pada *Department Sewing* PT. Pan Brothers Tbk Kabupaten Boyolali. Sebagian karyawan memiliki pekerjaan yang sangat banyak bahkan ada sebagian karyawan yang bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya melebihi jam operasional yang berlaku dan terkadang pada hari libur karyawan memungkinkan untuk masuk dan menyelesaikan pekerjaannya yang belum terselesaikan untuk mendapatkan hasil yang baik. Fenomena yang terkait kepemimpinan yang ada di *departemen sample room* yaitu bahwasannya pemimpin lebih cenderung menekankan hasil dan adanya tindakan pemantauan terhadap bawahan. Dimana pemimpin mampu memotivasi dan mendorong bawahannya agar dapat menyelesaikan target pekerjaan – pekerjaan semaksimal mungkin sesuai dengan arahan dan keinginan dari pemimpin itu sendiri sesuai SOP yang berlaku serta adanya pengawasan atau monitoring secara ketat. Untuk itu, bawahan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan dengan hasil yang baik akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Berdasarkan hasil pengamatan yang terjadi diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada *departmen sewing* mengarah kepada gaya kepemimpinan transaksional. Dengan begitu bawahan akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan di perusahaan mengenai budaya kerja masih terjadi dimana masih sering terjadi *miss komunikasi* antar *departmen*, banyaknya

karyawan yang bekerja melebihi dari jam kerja yang telah ditentukan dan adanya gosip yang menyebabkan munculnya kelompok-kelompok yang tidak diinginkan. Permasalahan yang terjadi di perusahaan lingkungan kerja di dalam PT. Pan Brothers Kabupaten Boyolali dapat dinilai masih kurang ideal untuk digunakan bekerja. Tata ruangan terlihat kurang nyaman dan gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi.

Hasil wawancara dengan 25 (dua lima puluh) karyawan pada hari Selasa dan Rabu pada tanggal 23 & 24 Januari 2024 dengan pertanyaan sederhana mengenai kinerja karyawan, bahwa 20 orang (80%) mengalami kategori tingkat kinerja rendah dan 5 orang (20%) kategori tingkat kinerja sedang. Hasil survei awal dengan kuisioner yang menanyakan mengenai kompensasi karyawan bahwa karyawan yang merasa kompensasi rendah sebanyak 6 orang (30%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang merasa kompensasi normal sebanyak 5 orang (25%) dengan kinerja karyawan rendah, dan karyawan yang merasa kompensasi tinggi sebanyak 9 orang (45%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil survei awal dengan kuisioner yang menanyakan mengenai pelatihan karyawan bahwa karyawan yang merasa pelatihan berdampak rendah sebanyak 3 orang (15%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang merasa pelatihan berdampak sedang sebanyak 14 orang (70%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang merasa pelatihan berdampak tinggi sebanyak 3 orang (15%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil pengukuran lingkungan kerja fisik dengan kuisioner, didapatkan bahwa karyawan yang memiliki lingkungan kerja fisik rendah sebanyak 14 orang (70%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang memiliki lingkungan kerja fisik normal sebanyak 3 orang (15%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang memiliki lingkungan kerja fisik baik sebanyak 3 orang (15%). Hasil pengukuran budaya kerja dengan menggunakan kuisioner diperoleh hasil karyawan yang memiliki budaya kerja rendah sebanyak 12 orang (60%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang memiliki budaya kerja sedang sebanyak 6 (30%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang memiliki budaya kerja tinggi sebanyak 2 orang (10%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil survei awal gaya kepemimpinan transaksional dengan melakukan kuisioner kepada karyawan, didapatkan bahwa karyawan yang merasa kepemimpinan rendah sebanyak 1 orang

(60%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang merasa kepemimpinan normal sebanyak 6 orang (30%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang merasa kepemimpinan tinggi sebanyak 2 orang (10%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil pengukuran motivasi kerja didapatkan hasil bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 1 orang (5%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 11 orang (55%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 8 orang (40%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil survei awal dengan kuisioner yang menanyakan mengenai kedisiplinan karyawan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan rendah sebanyak 7 orang (35%) dengan kinerja karyawan rendah, karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja sedang sebanyak 7 orang (35%) dengan kinerja karyawan rendah dan karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja tinggi sebanyak 6 orang (30%) dengan kinerja karyawan rendah. Hasil survei awal dengan kuisioner yang menanyakan mengenai keluhan kepuasan kerja bahwa pekerja yang tidak mengalami keluhan kepuasan kerja sebanyak 10 orang (50%) dengan kinerja karyawan rendah, dan karyawan yang mengalami keluhan kepuasan kerja sedang sebanyak 10 orang (50%) dengan kinerja karyawan rendah. Berdasarkan pada uraian dan permasalahan diatas serta mengingat pentingnya peranan seorang pemimpin, budaya kerja dan lingkungan kerja dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Untuk itu peneliti tertarik untuk memusatkan perhatian pada **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Factory Sample Room* PT. Pan Brothers Tbk”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di *Factory Sample Room* PT. Pan Brothers Tbk?”.
- b. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di *Factory Sample Room* PT. Pan Brothers Tbk?”.

- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di *Factory Sample Room* PT. Pan Brothers Tbk?''.

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh dan dampak kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan pada *Factory Sample Room* PT. Pan Brothers Tbk Kabupaten Boyolali.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dan dampak budaya kerja dengan kinerja karyawan pada *Factory Sample Room* PT. Pan Brothers Tbk Kabupaten Boyolali.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dan dampak lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada *Factory Sample Room* PT. Pan Brothers Tbk Kabupaten Boyolali.

1.4. Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka akan dilakukan pembatasan masalah yang diteliti. Penelitian ini dibatasi pada seputar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Penelitian ini akan berfokus pada department sewing
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada periode *full season* dalam rentang bulan Oktober – Desember 2023.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian diharapkan bisa menambah wawasan pengetahuan ilmu manajemen khususnya bidang konsentrasi sumber daya manusia dan sebagai implementasi pembelajaran yang telah diajarkan selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan tambahan pada pihak perusahaan dalam mengatasi penyelesaian masalah peningkatan kinerja pada karyawannya.

3. Bagi Instansi Progam Studi Teknik Industri

Dapat menambah informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pustaka pengembangan informasi dan sebagai data pembanding bagi peneliti lain tentang mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya pada kepemimpinan transaksional, budaya kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi ini maka perlu ditentukan sistematika penulisan yang baik. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, perancangan dan pembuatan sistem.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan metode penelitian yang dilakukan dalam perancangan dan implementasi.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Berisikan pengolahan data yang sudah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah yang telah ditentukan sebelumnya.

BAB V : ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

Berisikan penjelasan tentang analisa dan interpretasi pembahasan hasil penelitian kemudian menentukan hasil dari penelitian yang dilakukan di PT Pan Brothers Tbk, Kabupaten Boyolali.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.