

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur berkepentingan dalam perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, Perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya Perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan perusahaan/perusahaan dapat dicapai.

Tingginya tingkat persaingan antar sesama perusahaan jasa penggilingan jagung, perusahaan perlu memperbaiki diri untuk bertahan dalam persaingan tersebut, dan melakukan perubahan yang berguna untuk mengarah ke Perusahaan lebih efektif. Perusahaan harus memperahankan kinerja dari Perusahaan secara keseluruhan

baik kinerja seorang ataupun kinerja berkelompok. Kondisi yang semakin kompetitif ini juga menimbulkan persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, sehingga menuntut perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan kuatitas dalam bekerja.

Perusahaan industri jagung merupakan salah satu perusahaan pangan paling penting saat ini. Bahkan di Indonesia, industri jagung menjadi perhatian khusus pemerintahan kita tentu menandakan bahwa industri jagung menjadi salah satu bisnis penting di Indonesia. Perusahaan industri jagung berfokus kepada kegiatan bisnis produksi jagung yang mendukung program pemerintah melakukan ekspor dan mensupport berkembangnya perekonomian Indonesia.

Industri jagung ini mempunyai fungsi multiguna, baik untuk konsumsi langsung maupun sebagai bahan baku utama industri pakan serta industri pangan. Pentingnya peranan komoditi jagung terhadap perekonomian nasional khususnya Provinsi Lampung yang telah menempatkan jagung sebagai kontributor terbesar kedua terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) setelah padi dalam subsektor tanaman pangan. Hampir seluruh bagian dari tanaman jagung mempunyai potensi nilai ekonomi, buah jagung pipilan sebagai produk utamanya merupakan bahan baku utama industri pakan, selain dapat dikonsumsi langsung dan sebagai bahan baku industri pangan, daun, batang, kelobot dan tongkolnya dapat dipakai sebagai pakan ternak dan pemanfaatan lainnya, demikian juga halnya dengan bagian lainnya jika dikelola dengan baik berpotensi mempunyai nilai ekonomi yang cukup menarik.

Kebutuhan jagung di Indonesia saat ini cukup besar, dari sisi pasar, potensi pemasaran jagung terus mengalami peningkatan, hal ini dapat dilihat dari semakin berkembangnya industri peternakan yang pada akhirnya meningkatkan permintaan jagung sebagai bahan pakan ternak, berkembang pula produk pangan dari jagung dalam bentuk tepung jagung dikalangan masyarakat. Produk tersebut banyak

dijadikan untuk pembuatan produk pangan, untuk terus dapat bersaing di pasaran perusahaan harus memperbaiki dan mengupdate kinerja karyawannya agar lebih baik dari perusahaan pesaing.

Perusahaan industri jagung yang memiliki permasalahan pada karyawan dan menginginkan adanya peningkatan kinerja karyawan adalah CV. Tani Jaya Makmur Abadi. CV. Tani Jaya Makmur Abadi merupakan Perusahaan ini bergerak dibidang jasa penggilingan dan pengeringan jagung menggunakan mesin mesin terbaik. CV. Tani Jaya Makmur Abadi beralamatkan di Jl. Ir Sutami, Campang No,08 Way Laga, Sukabumi, Bandar Lampung.

Perusahaan CV. Tani Jaya Makmur Abadi memiliki visi dan misi yaitu, menjadi Produsen terbesar dan terdepan di bidang jasa penggilingan jagung, market Leader dalam memimpin dan penggerak industri kreatif penggilingan, Menciptakan Kehidupan Yang Lebih Baik dan Memasyarakatkan jagung sebagai makanan sehat. Hal tersebut dilakukan agar jagung menjadi prioritas dan menjadi pilihan pengganti selain beras. Agar dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya dikarenakan kinerja karyawan menjadi pusat perhatian terhadap perkembangan sebuah perusahaan.

Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu Karyawan. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan Karyawan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila Karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan Karyawan/perusahaan dapat dicapai.

Kinerja karyawan akan menjadi baik jika di dukung oleh penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik pula. Karyawan yang merasa bahwa pimpinan perusahaan memperhatikan dan memotivasi karyawan dengan baik akan meningkatkan kehidupan Karyawan atau perusahaan. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan melakukan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dalam diri karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dorongan itulah yang harus diciptakan pimpinan perusahaan, sedangkan Apabila lingkungan kerja mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat, karyawan bisa memberikan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Berikut data karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi Tahun 2021

Tabel 1.1

Data Karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi Tahun 2021

Bagian	Jumlah Karyawan
Office	
Supervisor	2
HRD	3
Administrasi	5
Financial	4
IT	5
Oprasional	10
Trainer	4
Non Office	
Produksi	35
Gudang	33
Jumlah	101

Sumber : CV. Tani Jaya Makmur Abadi, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi memiliki 101 karyawan. Pada penelitian ini penulis focus meneliti pada karyawan bagian Office yang berjumlah 33 karyawan. Karyawan Office harus memiliki ketepatan, ketelitian, dan kerapian di dalam bekerja, maka hasil kerja karyawan tidak akan mungkin bisa maksimal.

Kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu. Menurut Bianca (2017) kinerja merupakan tingkat keberhasilan Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai Karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari Karyawan dan juga kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang terjadi pada karyawan bagian office CV. Tani Jaya Makmur Abadi yaitu sering terjadinya karyawan menunda nunda pembuatan laporan pekerjaan, karyawan melanggar aturan kerja dengan beristirahat terlalu lama melebihi jam yang ditentukan perusahaan sehingga berdampak kepada banyak terjadinya komplain yang dilayangkan konsumen perusahaan yang disebabkan karena keterlambatan penyelesaian dan pengiriman barang dari waktu yang telah ditetapkan perusahaan yang berdampak kepada ketidakpuasan konsumen dalam menggunakan jasa perusahaan ini. Hal ini tentu akan berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan tersebut. Berikut standar penilaian kinerja karyawan Office CV. Tani Jaya Makmur Abadi Tahun 2021.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Office CV. Tani Jaya Makmur Abadi
Tahun 2021

Kriteria	Nilai (%)	Keterangan
Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	90 - 100	Sangat Baik
Penanganan Komplain Konsumen	80 - 89	Baik
Kemampuan Individu	70 - 79	Cukup
Kerja Sama Team	60 - 69	Kurang Baik
Kehadiran	50 - 59	Buruk

Sumber : CV. Tani Jaya Makmur Abadi, Tahun 2022

Berdasarkan table mengenai Standar Penilaian Karyawan Store CV. Tani Jaya Makmur Abadi untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Berikut Data yang memperlihatkan hasil penilaian kinerja karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Office CV. Tani Jaya Makmur Abadi Tahun
2021

No	Kriteria	Nilai (%)	Keterangan
1	Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	65	(Kurang Baik)
2	Penanganan Komplain Konsumen	69	(Kurang Baik)
3	Kemampuan Individu	71	(Cukup)
4	Kerja Sama Team	60	(Kurang Baik)
5	Kehadiran	83	(Baik)
Rata-rata penilaian Kinerja		70	(Cukup)

Sumber : CV. Tani Jaya Makmur Abadi, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel hasil penilaian kinerja karyawan. CV. Tani Jaya Makmur Abadi menjelaskan bahwa jika pencapaian karyawan 90-100% maka kinerja karyawan sangat baik, jika 80-89% maka kinerja karyawan baik, jika 70-79% maka kinerja karyawan cukup, jika 60-69% maka kinerja karyawan kurang baik dan jika pencapaian karyawan 50-59 maka kinerja karyawan tersebut terbilang buruk. Sedangkan data yang dicapai oleh karyawan adalah 70% masuk dalam katagori “Cukup”, tentu saja hal tersebut menjadi permasalahan bagi CV. Tani Jaya Makmur Abadi dikarenakan pencapaian karyawan masih sangat jauh dari target yang ditentukan perusahaan.

Kinerja Karyawan Office CV. Tani Jaya Makmur Abadi tidak sesuai dengan yang di inginkan perusahaan dikarenakan ada faktor yang masuk dalam kategori Kurang Baik, dapat dilihat dari Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan, Handeling Problem dan Kerjasama Team. Hal tersebut tentu berdampak kepada kurang baiknya peforma perusahaan.

Semakin rendahnya penilaian kinerja karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan dan semakin menurunnya tingkat kepercayaan konsumen kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebuah Karyawan, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level motivasi dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya. Berbagai isu mengenai karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Guterres (2016) dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja, budaya Karyawan, dan komitmen Karyawan. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah faktor Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, Gaya kepemimpinan terbagi menjadi empat yaitu Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan Otokratis, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan transformasional yaitu pimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Menurut Suhari (2019) Gaya Kepemimpinan Tranformasional merujuk kepada kepemimpinan yang menggerakkan pengikutnya langsung melampaui kepentingan pribadi melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, rangsangan intelektual atau pertimbangan individual. Kemudian, meningkatkan level kematangan dan keidealan pengikutnya serta perhatian terhadap prestasi, aktualisasi diri, dan kesejahteraan orang lain, Karyawan, dan masyarakat.

Gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi pada karyawan bagian office CV. Tani Jaya Makmur Abadi yaitu pemimpin perusahaan tidak menggunakan kewenangannya dengan baik dalam hal ini tidak tegas dalam pembagian tugas kerja dan sikap kurang peduli terhadap kinerja karyawan sehingga membuat karyawan kurang menghormati pemimpin perusahaan dengan datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, karyawan merasa pemimpin perusahaan tidak bisa membuat karyawan menjadi antusias dalam berkerja guna memajukan perusahaan, pemimpin perusahaan juga tidak memberikan ide ide untuk membuat

sistem berkerja baru agar lebih efektif dan cepat dan juga kurang peduli terhadap masukan yang disampaikan karyawan terhadap dirinya. Hal tersebut membuat karyawan merasa pemimpin perusahaan dianggap kurang bisa membangkitkan semangat karyawan dalam berkerja. Akibatnya, karyawan berkerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab nya yang diduga berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Selain gaya kepemimpinan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu fisik dan non fisik pada penelitian ini penulis mefokuskan pada lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Anam (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada karyawan bagian office CV. Tani Jaya Makmur Abadi CV yaitu komunikasi sesama karyawan kurang berjalan dengan baik, dimana tidak adanya rasa tolong menolong sesama karyawan dan karyawan yang berkerja lebih lama tidak memberitahukan cara efisien dalam mengerjakan pekerjaan mereka seperti cara mengerjakan laporan harian, minimnya tanggung jawab dari karyawan yang lebih lama berkerja dimana pekerjaan mereka yang belum terselesaikan ketika sudah jam pulang kerja dialih tugaskan pengerjaannya kepada karyawan lain. Hal tersebut membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman dalam berkerja.

Lingkungan kerja yang nyaman yang diciptakan oleh perusahaan akan mendorong efektivitas dari Karyawan tersebut. Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya manusia yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami lingkungan tempat berlangsungnya usahanya dan diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai, dan mampu mengubah lingkungan itu untuk menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TANI JAYA MAKMUR ABADI“**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi ?
2. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi ?
3. Apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu Karyawan bagian Office pada CV. Tani Jaya Makmur Abadi yang berjumlah 33 karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah CV. Tani Jaya Makmur Abadi

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Jl. Ir Sutami, Campang No,08 Way Laga, Sukabumi, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai dengan April 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tani Jaya Makmur Abadi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tani Jaya Makmur Abadi.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tani Jaya Makmur Abadi.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Sumber Daya Manusia.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi. Dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi CV. Tani Jaya Makmur Abadi

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Tani Jaya Makmur Abadi

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowchart