

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan di segala bidang saat ini, tak terkecuali di bidang bisnis, sangat ketat dirasakan oleh para pembisnis. Hal ini juga membuat dinamika persaingan pada perusahaan-perusahaan dalam suatu industri pun semakin tinggi. Perusahaan secara tak langsung dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan mitra bisnisnya. Sejalan dengan perkembangan ketatnya persaingan bisnis, kondisi seperti ini juga menyebabkan sumber daya manusia (SDM), dituntut untuk menampilkan performa (kualitas kerja) yang terbaik. Dengan demikian perusahaan akan terus mampu bersaing dengan para kompetitornya. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor penting dan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia dianggap sebagai roda penggerak dan dapat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dibanding faktor lainnya. Menurut Ansory (2019) Sumber daya manusia merupakan faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi atau perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga visi dan misi organisasi atau perusahaan dapat terwujud. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh pemimpin dan lingkungannya, untuk memenuhi kepuasannya Kualitas tenaga kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja. Jika kualitas tenaga kerja meningkat maka diharapkan hal ini juga dapat mengarah kepada peningkatan Kinerja sehingga usaha juga berhasil.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi Karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan untuk pencapaian tujuan Organisasi atau Perusahaan yang diharapkan. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat pada Organisasi ataupun Perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan Kinerja Karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Begitu juga pada PT. Gudang Garam Tbk yang merupakan perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang pengelolaan bahan baku tembakau. PT. Gudang Garam Tbk merupakan perusahaan manufaktur di Indonesia yang bergerak di bidang industri rokok, memiliki banyak sekali cabang yang tersebar luas di seluruh Indonesia, salah satu cabang PT. Gudang Garam Tbk yang berada di Provinsi Lampung. PT. Gudang Garam Tbk menyadari betul bahwa kinerja sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor terpenting bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan dalam negeri, regional maupun internasional di masa kini maupun di masa mendatang. Hal ini dipandang perlu karena rokok sebagai salah satu produk yang berperan aktif dan ikut menunjang dalam pembangunan ekonomi.

Untuk menjaga kredibilitasnya, PT. Gudang Garam Tbk tidak hanya menjaga kualitas produk saja, tetapi juga mempertahankan kualitas kinerja sumber daya manusianya salah satunya adalah dengan meningkatkan dan memperhatikan kesetabilan kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk melalui beberapa pembinaan pegawai yang senantiasa dilakukan dan ditingkatkan baik melalui in house training, diskusi seminar, pendidikan, pelatihan dan studi banding, baik di dalam maupun di luar negeri.

Secara umum, Kinerja adalah kemampuan seseorang, sistem, atau perusahaan untuk menghasilkan sesuatu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Sastro Chadiwiry (2021) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya performance (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Begitu juga dengan cabang dari PT. Gudang Garam Tbk yang berada di provinsi Lampung, yang beralamatkan di Jl. Yos Sudarso No 11, Way Lunik, Kec. Telukbetung Selatan, Kota Bandar Lampung.

**Tabel 1.1 Data Karyawan Tahun 2023**

No	Devisi Pegawai	Jumlah
1	Manager Are	1
2	Supervisor SA	2
3	Accounting Supervisor	1
4	Warehouse Supervisor	1
5	HR GA Supervisor	1
6	Salesmen SA	10
7	Admin GB	1
8	Admin Retail	1
9	Admin POSM	1
10	Kepala Kendaraan	1
11	Personalia	2
12	General Affair	1
13	Driver	10
14	Sales Retail	20
15	OB	5
16	Security	6
Jumlah		64

Sumber : PT Gudang Garam Tbk Lampung Tahun 2023

Dari tabel 1.1 menunjukkan total keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT

Gudang Garam Tbk Lampung selama tahun 2023 yang berjumlah 64 karyawan/I yang dibagi ke dalam beberapa devisi atau bidang, berdasarkan posisi kerja mereka masing-masing. Kinerja karyawan adalah hal yang paling penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Dalam menjalankan tugasnya terdapat masalah yang dialami oleh PT. Gudang Garam Tbk Lampung. Fenomena permasalahan yang terjadi di PT. Gudang Garam Tbk Lampung yang telah disurvei oleh peneliti adalah kinerja karyawan yang menurun, dimana dalam hal ini masih banyaknya karyawan PT. Gudang Garam TBK Lampung yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang sudah ditargetkan, hal tersebut pula lah yang berdampak pada penilaian kinerja karyawan tersebut yang dapat dilihat pada tabel kinerja karyawan yang mengacu pada standar kerja yang telah diterapkan oleh PT. Gudang Garam TBK Lampung dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan oleh PT. Gudang Garam TBK Lampung sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Standar Kriteria Penilaian Kinerja**

Nilai Capai	Huruf Mutu	Keterangan
81 – 99	A	Sangat Baik (SB)
71 – 80	B	Baik (B)
61 – 70	C	Cukup (C)
51 – 60	D	Kurang (K)

*Sumber : PT Gudang Garam Tbk Lampung Tahun 2023*

**Tabel 1.3 Standarisasi Penilaian Kinerja**

Indikator	Nilai Skor	Bobot	Keterangan
Kuantitas	50-60	15%	Kurang (K)
Disiplin	60-70	20%	Cukup (C)
Kualitas	70-80	30%	Baik (B)
Ketepatan	80-90	35%	Sangat Baik (SB)

*Sumber : PT Gudang Garam Tbk Lampung Tahun 2023*

**Tabel 1.4 Data Kinerja Karyawan Tahun 2021**

Indikator	Bobot	Tahun 2021	
		Skor	Nilai Capai
Kuantitas	15%	69	18,8
Disiplin	20%	60	16
Kualitas	30%	75	20,2
Ketepatan	35%	70	17,5
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>		<b>72,5</b>

*Sumber : PT Gudang Garam Tbk Lampung Tahun 2021*

**Tabel 1.5 Data Kinerja Karyawan Tahun 2022**

Indikator	Bobot	Tahun 2022	
		Skor	Nilai Capai
Kuantitas	15%	60	9
Disiplin	20%	70	14
Kualitas	30%	65	22,75
Ketepatan	35%	65	19,5
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>		<b>65,25</b>

*Sumber : PT Gudang Garam Tbk Lampung Tahun 2022*

Berdasarkan data Kinerja Karyawan pada PT Gudang Garam Tbk Lampung pada tahun 2021 dan 2022 dapat dilihat bahwa data penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan nilai dari tahun 2021 ke tahun 2022. Hal ini merupakan salah satu fenomena permasalahan yang ada pada PT. Gudang Garam Tbk Lampung. Beberapa indikator pengukur kinerja karyawan yang telah ditetapkan oleh PT Gudang Garam Tbk Lampung mengindikasikan adanya kinerja karyawan yang menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil indikator – indikator kinerja karyawan dari seluruh karyawan PT Gudang Garam Tbk Lampung dari kategori baik menjadi menurun kedalam kategori cukup. Artinya masih adanya karyawan pada PT Gudang Garam Tbk Lampung yang masih memiliki kinerja di bawah standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu organisasi yang dimana penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Dalam suatu organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009). Semakin pandai pemimpin melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda tergantung pada perilaku gaya pemimpin masing-masing. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin mampu menjadi pencipta dan mendorong dari bawahannya dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan.

Keberadaan Pemimpin dalam organisasi atau perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena merupakan tulang punggung serta memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan visi misi suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dengan kesuksesan tapi juga ditunjukkan dari sikap atasan memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Fiedler (dalam Robbins, 2022) menyatakan bahwa makin baik hubungan antara pemimpin dengan karyawan, makin terstruktur pekerjaan yang dilakukan dan makin kuat kekuasaan pemimpin, akan banyak kendali terhadap pengaruh pemimpin. Menurut Rivai (2010) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya

Fenomena permasalahan yang mengindikasikan tentang gaya kepemimpinan pada PT Gudang Garam Tbk Lampung adalah penurunan tentang pengawasan kerja karyawan yang tidak efisien, dimana masih adanya hambatan dalam

penyelesaian pekerjaan karyawan yang tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan, dan output yang dikeluarkan tidak sesuai dengan target perusahaan, selain itu juga komunikasi baik komunikasi antara atasan dan bawahan, maupun sesama rekan kerja. Permasalahan komunikasi pada instansi ini seperti informasi data yang kurang akurat, sehingga memicu perbedaan pendapat dan terkadang informasi yang diberikan tidak akurat.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang kondusif juga dibutuhkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.. Lingkungan Kerja menurut Affandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2009), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yaitu berupa asset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang di dalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Sumartono dan Sugito (2019) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain, non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Peneliti menemukan fenomena yang terjadi berkaitan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan survey yang dilakukan di PT Gudang Garam dapat diketahui bahwa lingkungan kerja kurang memadai baik dari lingkungan kerja fisik seperti tempat kerja yang kurang efektif, pencahayaan yang kurang memadai, dari segi non fisik hubungan yang kurang baik dari pemimpin kepada karyawan yang kurang efektif.

Saat ini Organisasi atau Perusahaan berlomba untuk meningkatkan kinerja kerja Karyawannya, tidak terkecuali yang dilakukan oleh PT Gudang Garam Tbk (Cabang Lampung). PT Gudang Garam Tbk merupakan salah satu perusahaan manufaktur tembakau terbesar di Indonesia. Berbagai upaya harus dilakukan agar Kinerja kerja karyawan pada PT Gudang Garam Tbk (Cabang Lampung) tetap stabil, guna, meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan cara memperhatikan hubungan antar pemimpin dan karyawan serta lingkungan kerja yang harus diperhatikan guna meningkatkan kenyamanan seluruh karyawan.

Mengingat betapa pentingnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka meningkatkan Kinerja kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gudang Garam Tbk Lampung”**.

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.2.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Gudang Garam Tbk Lampung.

### **1.2.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT. Gudang Garam Tbk Lampung.

### **1.2.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian.**

Penelitian ini dilakukan di Perum PT. Gudang Garam Tbk Lampung , yang beralamatkan di Jl.Yos Sudarso No.11 Way Lunik, TelukBetung Selatan Kota Bandar Lampung.

### **1.2.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah bulan April 2023.

### **1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya

manusia yang meliputi teori tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gudang Garam Tbk Lampung.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akandipecahkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Tbk Lampung ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Tbk Lampung?
3. Apakah adapengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di PT. Gudang Garam Tbk Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini merupakan jawaban atas masalah yang diteliti, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia khususnya, terlebih lagi yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan Kinerja kerja.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis atau manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dalam kaitannya dengan Kinerja kerja.

b. Bagi Instansi

Dapat dipakai sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan Kinerja kerja bagi karyawan melalui pendekatan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

c. Bagi Instansi Perusahaan

Dapat memberi masukan bagi PT Gudang Garam Tbk agar dapat meningkatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja kerja karyawan

## 1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penyusunan skripsi ini, akan dibahas berbagai hal sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Tbk (Cabang Lampung) .

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi teori dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis yang membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Tbk (Cabang Lampung).

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisikan tentang uraian statistik deskriptif, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data dan pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskandan pembahasan penelitian.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**