**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agara diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur berkepentingan dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia yang dimiliki.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau organisasi secara umum. 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 organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau 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 organisasi/perusahaan dapat dicapai.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Darma (2019) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Lestary (2017) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berbagai isu mengenai karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. Menurut Josephine (2017) 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.

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung. PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung Berdiri pada tahun 1980, PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan Otobus yang bergerak di bidang trasportasi darat yang berada di Bandar Lampung. PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung beralamatkan di Jl. Soekarno Hatta No.03 Bandar Lampung. Perusahaan ini memiliki 35 karyawan Office dan 442 Karyawan di bagian Lapangan dengan berbagai macam bagian kerjanya pada tahun 2020.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti mengenai kondisi karyawan, didapatkan informasi mengenai data penilaian kinerja karyawan PT Puspa Jaya Group Bandar Lampung. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT Puspa Jaya Group Bandar Lampung.

**Tabel 1.1**

**Standar Penilaian dan Hasil Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung Tahun 2020**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Standar Penilaian Perusahaan** | **Katagori** | **Kriteria Penilaian Perusahaaan** | **Target Penilaian Perusahaan** | **Target Pencapaian Tahun 2020** |
| **1**  **2**  **3**  **4**  **5** | **91-100 %**  **76-90 %**  **65-75 %**  **51-64 %**  **<50 %** | **Sangat Baik**  **Baik**  **Cukup**  **Kurang**  **Buruk** | 1. Kepuasan Pelanggan 2. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan 3. Kehadiran 4. Kualitas Individu 5. Kemampuan Kerja Sama | 25%  20%  15%  20%  20% | 19%  11%  7%  14%  11% |
|  |  |  | **Total** | **100%** | **62% (Kurang)** |

*Sumber : PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung Tahun 2020*

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian dan hasil penilaian kinerja karyawan. PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung menjelaskan bahwa jika pencapaian karyawan 91-100% maka kinerja karyawan sangat baik, jika 76-90% maka kinerja karyawan baik, jika 65-75% maka kinerja karyawan cukup, jika 51-64% maka kinerja karyawan kurang baik dan jika pencapaian karyawan <50% maka kinerja karyawan tersebut terbilang buruk. Adapun faktor penilaian kinerja di PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung terdiri dari Kepuasan Pelanggan, Ketepatan Waktu Penyelesaian Laporan, Kehadiran, Kualitas Individu, Kemampuan Kerja Sama.

Data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung pada tahun 2020 masuk dalam kategori kurang baik dengan presentase 62%. Hal ini menunjukan bahwa masih terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan pada perusahaan sehingga berdampak kepada pencapaian karyawan yang masih jauh dari target yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap HRD PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung, terdapat permasalahan serius dibagian karyawan yaitu karyawan mulai malas malasan, kurang semangat dalam berkerja, sering datang terlambat dan istirahat melebihi jam yang telah ditentukan. Hal tersebut berdampak kepada keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pembuatan SLJA (Surat Laporan Jumlah Angkutan), SLJA sangat penting dikarenakan jika laporan selalu di *update* maka akan diketahui jumlah penumpang masing masing bis yang sudah terisi. Keterlambatan tersebut mengakibatkan para konsumen melayangkan komplain terhadap perusahaan dikarenakan sering mendapat telepon secara mendadak bahwa kursi yang sudah dipesan ternyata sudah terisi sebelum mereka memesan, dan membuat konsumen harus berganti tempat duduk dan bahkan berganti hari kehari berikutnya. Hal tersebut membuat konsumen merasa fasilitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kurang baik.

Solaiman (2019) menjelaskan bahwa hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Sering kali terjadi permasalahan kinerja perusahaan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali

Guterres (2016) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan faktor lainnya. Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja karyawan. Untuk penelitian ini, penulis memfokuskan pengaruhnya dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik.

Faktor utama penyebab permasalahan kinerja adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Maswari (2018) Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Parashakti (2019) Kepemimpinan Transformasional Tidak Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Maswari (2018) Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikkan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan terkait permasalahan gaya kepemimpinan Transformasional yang diterapkan di PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung yaitu pimpinan kurang perduli dalam pencapaian kinerja karyawan, dalam hal ini terlihat pimpinan tidak tegas dalam memberikan teguran kepada tindakan *indisipliner* karyawan dengan sering datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, pimpinan juga tidak memberikan ide ide untuk membuat sistem berkerja agar lebih efektif dan juga kurang perduli pimpinan terhadap masukan yang disampaikan karyawan. Hal tersebut membuat karyawan merasa pimpinan dianggap kurang bisa membangkitkan semangat para karyawan dalam berkerja dan juga dianggap tidak memiliki kepedulian terhadap karyawan. Akibatnya, Karyawan berkerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab nya yang berdampak kepada menurunya kinerja karyawan tersebut.

Selain Gaya Kepemimpinan Transformasional, faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja adalah lingkungan kerja fisik. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) Lingkungan kerja Fisik Berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Yulius (2019) Lingkungan kerja Fisik Tidak Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Khayrandy (2019) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan sepeti meja, kursi dan laptop atau komputer dan yang kedua yaitu lingkungan kerja secara umum atau perantara yang dapat mempengaruhi kondisi manusianya seperti suhu udara, pencahayaan. Apabila lingkungan kerja fisik mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat, karyawan bisa memberikan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja di perusahaan kurang mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun, membuat karyawan tidak nyaman untuk berada di lingkungan kerjanya sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja fisik dikatakan baik jika karyawan tersebut bisa bekerja dengan aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menurunkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel 1.2**

**Data Peralatan Kerja Karyawan PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung Tahun 2020**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Peralatan** | **Jumlah Yang Tersedia** | **Jumlah yang Dibutuhkan** |
| 1  2  3  4  5  6 | Laptop  Scanner  Mesin fotocopy  CCTV  Ac  Hexos | 6  2  1  3  3  2 | 10  4  2  6  6  4 |

*Sumber : PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung, Tahun 2020*

Tabel 1.2 mengenai data peralatan kerja PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung. Data tersebut menunjukan masih belum terpenuhinya peralatan yang dibutuhkan seperti laptop, scanner, mesin fotocopy, CCTV, Ac dan Hexos.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan terkait permasalahan lingkungan kerja fisik yaitu karyawan merasa perusahaan kurang memenuhi kebutuhan mereka dalam berkerja yaitu tata ruang kerja yang kurang nyaman dan minimnya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, adanya alat kerja yang rusak tidak diperbaiki secara langsung oleh perusahaan mengakibatkan ketidak nyamanan karyawan dalam berkerja dan sesama karyawan bergantian menggunakan alat kerja tersebut dan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terlambat dan berdampak kepada keterlambatan pembuatan SLJA (Surat Laporan Jumlah Angkutan). Hal ini sangat mengganggu kelancaran pelaksanaan kerja karyawan PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung dan menjadi indikasi mengapa karyawan kurang semangat dalam berkerja dan membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman yang diciptakan oleh perusahaan akan mendorong efektivitas dari organisasi 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, pimpinan 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 FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUSPA JAYA TRANSPORT BANDAR LAMPUNG”**

* 1. **Perumusan Masalah**

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanPT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanPT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanPT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung ?

**1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

**1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu Seluruh Karyawan PT Puspa Jaya Group Bandar Lampung.

**1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimipinan Transormasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Puspajaya Transport Bandar Lampung

**1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan Jl. Soekarno Hatta No.03 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 September 2020 sampai dengan Juni 2021.

**1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan PT Puspa Jaya Group Bandar Lampung.

**1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

2. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

3. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik sterhadap Kinerja Karyawan PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

**1.5 Manfaat Penelitian**

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

1. Bagi akademisi dan pembaca, memberikan pengetahuan tentang masalah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik
2. Bagi perusahaan, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
3. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai kinerja karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

**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 penelitan, 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 METODOLOGI 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 berisis hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

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

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**