

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, sebuah organisasi ataupun perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi serta menguasai ilmu pengetahuan dan mengerti akan kemajuan teknologi, hal ini karena sumber daya dalam organisasi atau perusahaan akan menentukan kejayaan atau kegagalan organisasi atau perusahaan tersebut dalam persaingan. Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kinerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapatkan prioritas utama dalam pengeloannya agar pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri, dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diterapkan. Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusianya. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya (**Rahayu, 2015**).

Kinerja karyawan di PT. Teluk Luas mengalami penurunan disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerjanya, kedisiplinan dalam bekerja, budaya kerjanya serta bagaimana gaya kepemimpinnya. Hal ini penting sekali

diperhatikan oleh PT.Teluk Luas Padang. PT Teluk luas itu sendiri adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan karet remah (Crumb Rubber), perusahaan ini berdiri pada tahun 1952 di Jalan Kis Mangunsarkoro (Jati Baru) Padang, namun sejak tahun 1981 perusahaan ini dipindahkan ke Jalan By Pass, Kelurahan Tanjung Saba Pitameh, Kecamatan Lubuk Begalung. Sejak tahun 1981 perusahaan ini telah menjadi salah satu rumah produksi karet terbesar dengan kapasitas produksi sebanyak 48.000 ton/tahun dengan jumlah tenaga kerja bagian produksi sebanyak 226 orang dan daya saing bertaraf internasional dimana hasil produksi karet perusahaan ini telah diekspor ke Amerika dan Eropa.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting. Kinerja karyawan atau kinerja pekerja sendiri merupakan capaian seseorang atau kelompok dalam merampungkan tugas dan tanggung jawab guna mencapai cita-cita organisasi secara sah tanpa melanggar hukum, bermoral dan beretika (2020, 2016). Dengan kinerja yang baik maka karyawan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga secara langsung ini akan menguntungkan organisasi atau perusahaan tersebut. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu faktor internal seperti pengetahuan dan keterampilan karyawan, motivasi dari dalam diri karyawan maupun kepribadian karyawan tersebut, selain itu juga terdapat faktor eksternal seperti lingkungan kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dalam perusahaan tempat karyawan bekerja (Sanjaya, 2021). Dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik, faktor internal dan eksternal berkaitan erat, yang mana faktor eksternal seperti lingkungan

kerja, budaya kerja dan disiplin kerja akan mendorong hal-hal terkait faktor internal seperti keahlian, komitmen dan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (**Cahya et al., 2021**). Berdasarkan penjabaran diatas dapat dilihat jika lingkungan kerja memainkan peran penting dimana lingkungan kerja dapat memngaruhi hal-hal yang bersifat internal dalam diri seorang karyawan seperti motivasi keahlian dan dorongan motivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mendorong produktifitas karyawan sehingga secara langsung juga menguntungkan perusahaan.

Faktor eksternal kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut para ahli adalah disiplin kerja, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam

mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya (**Wulandari & Hamzah, 2019**).

Faktor eksternal ketiga yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan yaitu budaya kerja, budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Budaya kerja tidak kalah pentingnya dari lingkungan kerja karena seseorang mau bekerja dengan baik apabila sebuah perusahaan memiliki budaya kerja yang teratur dan baik sehingga menyediakan kenyamanan dan ketertiban dalam lingkungan perusahaan (**Wulandari & Hamzah, 2019**).

Selain faktor-faktor eksternal diatas, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin merupakan kunci dari sebuah keberhasilan perusahaan dalam menciptakan karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi keinerja bawahannya (**Lian & Wardarita, 2020**). Sebuah perusahaan yang memiliki pemimpin dengan gaya kepemimnan yang baik tentunya akan memiliki lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja yang baik juga, sehingga juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan-

karyawan di perusahaan tersebut yang juga memiliki kinerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap perusahaan hingga perusahaan dapat terus mempertahankan kejayaannya.

Pentingnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada tujuan perusahaan itu sendiri. Namun hal ini pada kenyataannya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Sebagaimana dapat dilihat dari data berikut ini :

**Tabel 1**  
**Data hasil produksi pada PT. Teluk Luas Padang**  
**Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Keterangan		
		Standar (kg)	Hasil (kg)	Persen (%)
1	2017	107.637,75	82.670,61	75,03
2	2018	1.401.502,84	1.244.549,03	137,04
3	2019	164.749,81	104.110,54	83,08
4	2020	111.307,64	80.466,88	74,27
5	2021	1.857.843,29	1.535.889,20	128,28

*Sumber : PT. Teluk Luas Padang*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa hasil produksi yang diperoleh untuk setiap tahunnya mengalami fluktuasi (naik-turun). Dapat dilihat hasil produksi pada tahun 2017-2021 belum mencapai standar target produksi. Pada tahun 2017 standar produksi 107.637,75 (kg) hasil produksinya adalah 82.670,61 (kg), Tahun 2018 standar produksi 1.401.502,84 (kg) hasil produksinya adalah 1.244.549,03 (kg), Tahun 2019 standar produksi 164.749,81 (kg) hasil produksinya adalah 104.110,54 (kg), Tahun 2020 standar produksi 111.307,64 (kg) hasil produksinya adalah 80.466,88 (kg), Tahun 2021 standar produksi 1.857.843,29 (kg) hasil produksinya adalah 1.535.889,20 (kg).

Untuk itu perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas Padang. Menurunnya hasil produksi yang terjadi karena belum optimalnya kinerja karyawan dan akan menyebabkan kerugian pada perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Teluk Luas masih terdapat banyak kendala seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman dan penerapan kedisiplinan yang masih belum optimal.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Swapro International Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Iqbal et al., 2023).

Selain itu penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Mamesah et al., 2016).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian di salah satu perusahaan produksi karet terbesar dengan daya saing internasional. Dengan judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Pada PT. Teluk Luas Padang.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat didefinisikan masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang menurun dan tidak stabil dikarenakan tingkat kepemimpinan dan budaya kerja yang juga kurang stabil.
2. Lingkungan kerja karyawan pada PT. Teluk Luas dan sekitarnya harus lebih diperhatikan lagi, karena masih adanya warga sekitar yang komplain karena bau yang kurang enak.
3. Berdasarkan survei yang dilakukan ke objek terlihat jika masih banyak karyawan yang kurang disiplin.
4. Budaya kerja dalam PT. Teluk Luas belum berjalan dengan baik sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga belum begitu baik.
5. Adanya ketidak sesuaian gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh pemimpin terhadap karyawan.
6. Kemampuan kerja yang masih rendah sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak mencapai target yang sudah ditetapkan.
7. Masih kurangnya penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
8. Budaya kerja antar karyawan belum terbentuk dengan baik.
9. Pemimpin belum memahami bagaimana kinerja dan budaya yang dimiliki para karyawannya.
10. Kurangnya penerapan gaya kepemimpinan terhadap karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penelitian ini hanya berfokus pada PT. Teluk Luas Padang dengan variable yang digunakan yaitu : Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) budaya kerja (X3) Sebagai variable independent, kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependent dan Gaya Kepemimpinan (Z) sebagai variable intervening.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan pada PT.Teluk Luas?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan pada PT.Teluk Luas?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap gaya kepemimpinan pada PT.Teluk Luas?
4. Bagaimana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas?
6. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Lus?



8. Bagaimana lingkungan kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas?
9. Bagaimana disiplin kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas?
10. Bagaimana budaya kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja gaya kepemimpinan karyawan PT Teluk Luas Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan PT Teluk Luas Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap gaya kepemimpinan PT Teluk Luas Padang
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang
7. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang

8. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang
9. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang
10. Untuk mengetahui bagaimana budaya kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat mempermudah para akademisi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan untuk menambah referensi di perpustakaan khususnya minat pada manajemen sumber daya manusia.

- Manfaat Praktis

1. Bagi Objek Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen PT sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan lingkungan, disiplin kerja dan budaya kerja sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Masyarakat.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.

3. Bagi Pihak Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan sehingga dapat berkembang sesuai dengan masalah yang ditemukan dimasyarakat.