

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, kualitas dipandang sebagai suatu alat untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perusahaan lokal di suatu negara harus menghadapi perusahaan lain yang memiliki keunggulan yang lebih kompetitif. Situasi seperti ini membuat perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dan bertahan. Salah satu strategi yang tepat adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan aset penting yang dapat memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi.

Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan strategi untuk mencapainya. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia sebuah organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif dari organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya.

PT. Surabaya Panel Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan furniture yang berlokasi di Jl. Kapten

Darmosugondo Ds. Karang Kering, Kebomas, Gresik dan merupakan anak cabang dari Olympic Group yang berpusat di Bogor. Sebagai produsen furniture ternama, Olympic telah berkiprah selama 26 tahun dan mempunyai lebih dari 70 cabang diseluruh Indonesia yang pendistribusian produk-produknya ke 3600 toko di lebih dari 100 negara seluruh pelosok dunia. Hingga saat ini perusahaan tetap eksis dalam mempertahankan citra perusahaan dan terus aktif melakukan penetrasi pasar melalui berbagai macam cara dan diskon bagi toko dan konsumen.

PT. Surabaya Panel Lestari adalah salah satu perusahaan yang didirikan di Bogor pada tahun 1983 dengan jalur bisnis produsen dan pemasar produk furniture yang bersifat *knockdown* dan mengadopsi Olympic sebagai *Brand Name*-nya. Untuk memperluas usaha dan jaringan pemasaran serta distribusi usahanya, maka pada tahun 1986 didirikan PT. Surabaya Panel Lestari dengan Bapak Au Bintoro sebagai *Chairman* di Olympic Group yang memandang perlu perluasan kelompok dan tipe produk-produk yang dihasilkan. Untuk itulah maka dibuat beberapa produk-produk unggulan seperti *Bed Room Set*, *Living Room Set*, *Children Set*, *Kitchen Set*, dan *Office Set* untuk memenuhi permintaan rumah tangga dan beberapa perkantoran yang ada.

PT. Surabaya Panel Lestari adalah salah satu dari sekian banyak anak cabang dari Olympic Group yang konsisten memproduksi tipe-tipe seperti produk almari, meja rias, meja belajar, meja kantor dan lain-lain. Saat ini produk-produk Olympic banyak diminati pasar karena selain harga yang kompetitif juga corak dan bentuk serta variasi yang ada telah mampu menarik minat banyak orang untuk memilikinya serta didukung juga dengan jaringan layanan purna jual yang luas di

seluruh Indonesia. Mengingat pentingnya permintaan konsumen saat ini, maka PT. Surabaya Panel Lestari lebih aktif dalam pemasaran dan mendistribusikan produk-produk sejenis dengan merk-merk yang lebih variatif seperti Albatros, Solid, Princess, Olympic, Innovative yang telah mendapatkan beberapa macam penghargaan dan pengakuan baik di dalam maupun di luar negeri.

Kinerja menurut Rivai (2009 : 14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tiffin dan Mc. Cormick dalam As'ad, (2008:49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja, Menurut Harpitasari (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*). Dan dapat diasumsikan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Wahjosumidjo (2007:80), agar fungsi kepemimpinan berhasil memberdayakan segala sumber daya untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kemampuan profesional pemimpin yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi yang kondusif, sehingga karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik dan karyawan dapat bekerja dengan tenang. Di samping itu gaya kepemimpinan dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya.

Hasibuan (2010:98) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja. Menurut Umar (2010:207), Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Surabaya Panel Lestari guna meningkatkan kinerja pegawai diantaranya, apel pagi setiap hari sebelum masuk kerja, meeting evaluasi kerja, briefing setiap memulai pekerjaan dan penerapan 5R dan 5S. Budaya organisasi dapat berjalan lancar jika karyawan mentaati peraturan sesuai standar perusahaan.

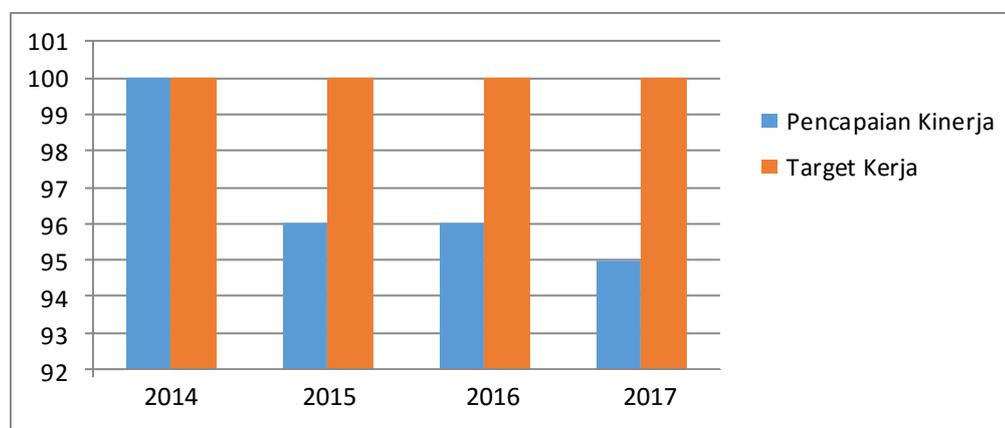
Mardiana (2011:98) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dengan alat *safety* yang lengkap sesuai keselamatan kerja memberikan rasa aman dan

memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai merasa senang di lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Pada lingkungan kerja ada beberapa faktor lain yang mengganggu aktivitas kerja seperti kurangnya penerangan, kebisingan karena keluar masuknya alat transportasi, ruang gerak untuk menyelesaikan pekerjaan, dan juga adanya hubungan antar pegawai yang harmonis.

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu, Nursalam (2008:98). Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Robbins dan Coulter (2007:189) motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja. Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2010:87), yaitu: Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan disiplin karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,

meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Berikut ini adalah laporan kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari yang dapat dilihat di gambar 1.1.



Sumber : PT. Surabaya Panel Lestari

**Gambar 1.1**  
**Kinerja Karyawan PT. Surabaya Panel Lestari tahun 2014 - 2017**

Berdasarkan data pada gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2014 – 2017 kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari terjadi penurunan di kinerja karyawan dari tahun 2014 yang telah mencapai target 100% menjadi 96% pada tahun 2015 dan 2016 dan menurun lagi menjadi 95% di tahun 2017 , untuk kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari selalu mencapai target dengan capaian 100% hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari mengalami penurunan hanya di kinerja karyawan. Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pekerjaan,

kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Gilmer dalam sutrisno, 2014;77).

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Panel Lestari.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari ?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari ?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari secara parsial.
5. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari secara simultan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

1. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Menginformasikan kepada perusahaan seberapa pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Sebagai sumber referensi penelitian sejenis atau pun untuk pengembangan penelitian tentang kinerja karyawan selanjutnya dari pihak lain.