

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era perkembangan globalisasi yang tengah terus berjalan, setiap perusahaan yang terlibat didalamnya diwajibkan untuk dapat bertahan dan memperkaya tingkat berkefektifitas secara terus menerus untuk mempertahankan dan mempersiapkan terkait dengan perubahan yang selalu terjadi dalam waktu yang singkat. Ini termasuk mengoptimalkan semua aspek kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perkembangan bisnis yang semakin meningkat juga menyebabkan persaingan antar pelaku bisnis semakin ketat. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia.

Keberhasilan pada suatu organisasi dapat ditunjang dengan bagaimana kondisi suasana dan aktivitas serta tingkat kreativitas terkait dengan sumber daya manusia yang ada, jika tidak memiliki hal tersebut maka akan menurunkan peluang terkait dengan perkembangan dan kemajuan organisasi ditambah dengan tidak ditunjang dengan kemampuan dalam pengelolaan dan moralitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan.

Dengan melakukan pengelolaan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja yang tersedia akan berdampak terhadap etos kinerja karyawan untuk lebih baik serta mempercepat dan mempermudah dalam upaya mewujudkan rencana dan harapan dari perusahaan, gabungan berdasarkan aspek kemampuan, usaha dan

kesempatan hal tersebut bagian dari kinerja. Pada dasarnya terkait dengan pelaksanaan kerja atau tidaknya pada karyawan. Menurut Mangkunegara dalam jurnal (Farisi et al., 2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam pelaksanaannya etos kerja pasti berbeda antara masing-masing karyawan karena etos kerja bersifat perorangan atau individual. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kinerja yang baik karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan baik pula. Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi mempunyai kinerja yang baik, maka pekerjaan juga akan berlangsung dengan baik karena adanya kinerja karyawan yang menunjang.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Meningkat dan menurunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi salah satunya oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Salah satu bentuk dan upaya untuk mengarahkan orang lain agar dapat melakukan tugas atau pekerjaan yang kita inginkan hal tersebut dapat dipengaruhi oleh bentuk dari gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, dalam pencapaian tujuan perusahaan diperlukan bentuk dari gaya kepemimpinan yang baik dan bijaksana. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan para pemimpin memiliki berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kerja sama dan berkembang bersama-sama dalam

proses menggapai tujuan perusahaan. Beberapa studi telah memeriksa gaya kepemimpinan dan perilaku kepemimpinan secara bersamaan, terutama dalam kaitannya dengan implikasi potensial mereka untuk hasil kinerja menurut Sheehan pada (MUTHMAINNAH., 2021).

Selain gaya kepemimpinan, factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan, dengan itu dalam sebuah perusahaan diwajibkan memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan dan mempermudah dalam proses penyelesaian pekerjaan. Menurut Sedarmayanti dalam (A. Setiawan & Pratama, 2019) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Pada pasal 3 permenaker no 5 tahun 2018 mengenai K3 lingkungan kerja disebutkan bahwa syarat-syarat K3 lingkungan kerja yaitu: pengendalian faktor fisiko dan faktor kimia agar berada di bawah NAB, pengendalian faktor biologi, ergonomik dan psikologi agar memenuhi standar, penyediaan fasilitas kebersihan dan sarana higienis di tempat kerja yang bersih dan sehat, penyediaan personil K3 yang memiliki kompetensi dan kewenangan K3 di bidang lingkungan kerja.

Perusahaan PT Idola Selaras Abadi berbentuk Perseroan Terbatas (PT) merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industry tekstil. Menurut manajemen PT Idola Selaras Abadi mengatakan bahwa SDM adalah asset yang sangat penting, oleh karenanya perusahaan menciptakan suasana kerja yang

menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Seluruh jajaran manajemen selalu berupaya untuk melakukan pengembangan dan kualitas karyawan agar kinerjanya semakin kompeten di bidangnya masing-masing dan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan, hal ini dilakukan karena perusahaan memahami bahwa kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kelancaran dalam memperoleh hasil yang positif dan baik bagi perusahaan dimasa kini dan dimasa yang akan datang secara nyata. Pada kondisi saat ini, pasar industry tekstil sedang menurun dalam penjualannya. Semenjak adanya Covid-19 keadaan pasar tekstil belum berjalan secara optimal dan banyak perusahaan-perusahaan tekstil menutup perusahaanya dikarenakan berkurangnya pesanan yang disebabkan pasar tidak berjalan seperti biasanya. Namun saat ini perusahaan PT Idola Selaras Abadi masih bisa beroperasi secara normal mengikuti turun naiknya pasar. Oleh karena itu, perusahaan harus maksimal dalam menciptakan kualitas produk kain yang sesuai untuk pelanggan agar pasar dapat berjalan normal kembali dengan meningkatkan kinerja para karyawannya secara maksimal.

Berlandaskan perolehan dari observasi yang telah dilakukan serta dibarengi dengan wawancara terkait dengan fenomena terkait yang diteliti di perusahaan PT Idola Selaras Abadi, peneliti menemukan permasalahan pada sumber daya manusia yaitu terkait dengan kinerja karyawan, masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam berkerja seperti: melanggar aturan yang sudah ditetapkan, meningkatnya ketidakhadiran absensi yang menyebabkan terlambatnya proses produksi dikarenakan karyawan yang mengerjakannya tidak masuk. Hal ini sangat berdampak

terhadap target yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana target bulanan yang ditetapkan menjadi tidak tercapai karena jam kerja tidak efektif yang disebabkan seringnya karyawan tidak masuk kerja. Kinerja karyawan pada perusahaan dapat berlangsung dengan baik dan lancar dengan adanya system informasi absensi kehadiran karyawan di perusahaan. Menurut (Sikumbang et al., 2020) absensi dapat dikatakan suatu pendataan kehadiran yang merupakan bagian dari aktifitas pelaporan yang ada dalam sebuah perusahaan. Kehadiran berkenaan dengan tanggung jawab karyawan pada saat bekerja, karyawan yang hadir tepat waktu dan tidak terlambat saat masuk kerja dapat dikatakan memiliki sifat disiplin. Pimpinan pada perusahaan saat ini kurang memperhatikan dan mengawasi absensi karyawan setiap bulannya sehingga menyebabkan persentase ketidakhadiran karyawan setiap bulannya meningkat yang diduga tidak ada motivasi untuk bekerja dan acuh terhadap aturan yang ditetapkan dimana toleransi absensi setiap bulan karyawan hanya mendapatkan 10% untuk tidak masuk kerja. Berikut ini lampiran persentase ketidakhadiran karyawan pada perusahaan PT Idola Selaras Abadi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Idola Selaras Abadi Majalaya
periode Bulan Juli – Desember 2022

| Bulan | Keterangan | | | Total Karyawan Tidak Hadir | Persentase | Total Karyawan Hadir | Total Keseluruhan |
|------------------|------------|------|------|----------------------------|--------------|----------------------|-------------------|
| | Sakit | Izin | Cuti | | | | |
| JULI | 28 | 23 | 45 | 96 | 17,78% | 444 | 540 |
| AGS | 30 | 14 | 50 | 94 | 17,41% | 446 | 540 |
| SEPT | 27 | 22 | 46 | 95 | 17,59% | 445 | 540 |
| OKT | 35 | 20 | 44 | 99 | 18,33% | 441 | 540 |
| NOV | 33 | 15 | 55 | 103 | 19,07% | 437 | 540 |
| DES | 29 | 15 | 52 | 96 | 17,78% | 444 | 540 |
| Rata-rata | | | | | 18,0% | | |

Sumber: Admin HRD PT Idola Selaras Abadi

Terlihat pada tabel 1.1 di atas membuktikan bahwa absensi karyawan yang mengalami penurunan kehadiran rata-rata diperoleh 18%. Meningkatnya ketidakhadiran absensi karyawan ini setiap bulannya sudah melebihi batas toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan dengan toleransi 10%. Berdasarkan tabel di atas, kenaikan tertinggi jumlah karyawan tidak hadir yaitu pada bulan November 2022 sebanyak 103 orang karyawan dan banyaknya karyawan tidak hadir dikarenakan cuti bekerja. Itu artinya kedisiplinan dan motivasi karyawan untuk bekerja sangat rendah dikarenakan kurangnya pengawasan dan pengarahan dari pimpinan terhadap kinerja karyawannya sehingga tidak terkontrol oleh para pimpinan absensi karyawan yang sering tidak masuk kerja. Kesesuaian dalam menerapkan perilaku sebagai pemimpin terkait dengan kondisi dan situasi di dukung dengan karakter karyawan dalam perusahaan tersebut akan berdampak besar terkait dengan peningkatan etos kerja karyawan. Faktor dominan mempengaruhi ketidakhadiran karyawan ini yaitu karena gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan tidak cocok dengan para karyawan. Pemberian pengarahan dan motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan dalam pencapaian target kerja perusahaan. Namun pada kenyataan di lapangan pimpinan perusahaan saat ini kurang memberikan pengarahan dan motivasi dalam pelaksanaan tanggungjawab sebagai fungsinya.

PT Idola Selaras Abadi merupakan perusahaan manufaktur yang menerapkan system pencapaian target dikarenakan proses kerja samanya ada deadline yang harus dipenuhi sehingga menuntut kepada setiap karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam mengejar target perusahaan. Namun disisi lain kondisi lingkungan kerja pada

perusahaan masih kurang mendukung untuk para karyawan bekerja sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan dikarenakan potensi yang ada pada diri karyawan terbatas oleh lingkungan pekerjaan. Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap karyawan. Karyawan selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Karyawan tidak akan bekerja secara optimal apabila lingkungan tempat kerja tidak baik seperti yang ditemukan pada perusahaan PT Idola Selaras Abadi masih banyak tempat kerja yang disediakan kurang penerangan cahaya dan suhu ruangan yang cukup panas, selain itu tidak lengkapnya peralatan dan perlengkapan kerja menghambat para karyawan untuk bekerja sehingga dapat menyebabkan kualitas hasil kerja yang kurang baik. Berikut peneliti lampirkan data kualitas produk hasil produksi perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Data Kualitas Hasil Produksi PT Idola Selaras Abadi Majalaya
Periode Juni – Oktober 2022

| BULAN | TOTAL (QTY dalam Meter) | | | Persentase Grade B |
|--------------|-------------------------|----------------|------------------|--------------------|
| | GRADE A | GRADE B | JUMLAH | |
| JUNI | 1.884.272 | 93.286 | 1.997.558 | 4,67% |
| JULI | 1.991.023 | 98.855 | 2.089.878 | 4,73% |
| AGUSUTUS | 1.753.888 | 82.928 | 1.836.816 | 4,51% |
| SEPTEMBER | 1.226.986 | 58.923 | 1.285.909 | 4,58% |
| OKTOBER | 896.603 | 33.807 | 930.411 | 3,63% |
| TOTAL | 7.752.773 | 367.799 | 8.140.572 | 4,40% |

Sumber: Admin Final Inspect PT Idola Selaras Abadi

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat penurunan kualitas hasil produksi dimana kualitas grade B selama 5 bulan berturut-turut melebihi toleransi yang ditentukan oleh perusahaan yaitu sebesar 3%. Pada bulan Juli 2022 kualitas grade B lebih tinggi dari pada bulan yang lainnya yaitu mencapai 4,73% diantaranya banyak produk cacat seperti lipatan kain, screen tertutup, stanning dan kotor obat yang disebabkan di lapangan kurangnya penerangan pada tempat kerja para karyawan, karyawan tidak mengontrol mesin-mesin dengan baik pada shift malam dikarenakan tidak ada pengawasan ketat dari atasan. Selain itu peralatan dan perlengkapan yang disediakan tidak lengkap sehingga para karyawan memakai peralatan dan perlengkapan seadanya yang menyebabkan kualitas produk menurun. Namun pada bulan Oktober terjadi penurunan persentase mencapai 3,63% yang berarti ada kenaikan kualitas produk grade A yang dihasilkan, itu artinya pada bulan Oktober ada perubahan baik di lapangan seperti berkurangnya cacat hasil produksi yang dihasilkan.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Target Pencapaian Penjualan PT Idola Selaras Abadi Majalaya
Periode Juli – Desember 2022

| BULAN | TARGET | REALISASI | PERSENTASE |
|--------------|------------------------|------------------------|---------------|
| JULI | 45.550.000.000 | 41.750.550.000 | 91,66% |
| AGUSTUS | 43.751.920.000 | 31.310.838.047 | 71,56% |
| SEPTEMBER | 40.679.130.000 | 24.925.689.011 | 61,27% |
| OKTOBER | 30.151.070.000 | 26.092.121.391 | 86,54% |
| NOVEMBER | 40.623.097.707 | 33.029.192.727 | 81,31% |
| DESEMBER | 35.823.900.000 | 35.163.527.069 | 98,16% |
| TOTAL | 236.579.117.707 | 192.271.918.245 | 81,27% |

Sumber: Admin Marketing PT Idola Selaras Abadi

Pada tabel 1.3 dapat ditunjukkan bahwa target pencapaian bulanan perusahaan PT Idola Selaras Abadi rata-rata tidak mencapai target. Rata-rata pencapaian selama 5 bulan yaitu 81,27% dari target yang ditentukan, dan bulan September 2022 mendapatkan pencapaian paling rendah yaitu dengan rata-rata 61,27% dari target. Hal ini terjadi dikarenakan tidak ada motivasi dalam bekerja pada bagian marketing, tidak menerima order dengan maksimal dikarenakan kurangnya keharmonisan dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan tidak membantu bawahan dalam menyelesaikan masalah di lapangan dan juga pembinaan karyawan yang belum maksimal sehingga potensi yang dimiliki oleh karyawan tidak berkembang sepenuhnya. Selain itu, hubungan sosial antar karyawan masih kurang terjalin baik dikarenakan karyawan hanya fokus pada pekerjaannya masing-masing tidak mementingkan target yang sudah ditentukan sehingga tidak bisa mendukung satu sama lain. Pada bulan Desember pencapaian penjualan mendapatkan persentase 98,16% dari target yang ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan oleh perusahaan lebih sedikit daripada bulan-bulan yang lainnya sehingga

departement marketing bisa mencapai target yang cukup baik daripada bulan sebelumnya.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Data Output Produksi PT Idola Selaras Abadi Majalaya
Periode Juli – Desember 2022

| BULAN | TARGET | QTY REALISASI | Persentase |
|--------------|------------------|------------------|---------------|
| | Meter | Meter | |
| Juli | 1.655.000 | 1.306.909 | 78,97% |
| Agustus | 1.230.000 | 976.144 | 79,36% |
| September | 1.110.000 | 808.221 | 72,81% |
| Oktober | 1.050.000 | 680.912 | 64,85% |
| November | 980.000 | 749.907 | 76,52% |
| Desember | 950.000 | 713.215 | 75,08% |
| Total | 6.975.000 | 5.235.308 | 74,67% |

Sumber: Admin Produksi PT Idola Selaras Abadi

Pada tabel 1.4 menunjukkan hasil output produksi tidak mencapai target. Perusahaan menetapkan output yang dihasilkan minimal 80% dari target. Namun pada data di atas, setiap bulannya output yang dihasilkan kurang dari 80%, pada bulan Oktober 2022 output yang dihasilkan terendah mencapai 64,85% dan hanya pada bulan Agustus 2022 output hasil produksi mendekati minimum target yaitu 79,36%. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya dengan alasan menunggu keputusan pimpinan sehingga menyebabkan jam kerja tidak efektif membuat para karyawan memakai jam kerja untuk kepentingan sendiri. Selain itu, masih banyak peralatan produksi yang mudah rusak sehingga ketika operasional mesin sedang berjalan selalu ada kendala pada mesin yang harus di perbaiki terlebih dahulu dan menyebabkan menyita waktu kerja sehingga target harian yang diberikan kepada karyawan tidak tercapai.

Fenomena yang dijabarkan di atas harus diberi perhatian khusus oleh perusahaan agar terciptanya gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai, lingkungan kerja yang optimal dan kondusif sehingga akan mendapatkan peningkatan kinerja karyawan yang berkualitas dan lebih baik. Peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuisioner kepada responden 30 orang karyawan PT Idola Selaras Abadi sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei berdasarkan Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-------------------|---|---------------------|-----------|--------------|-----------|
| | | Setuju | | Tidak Setuju | |
| | | F | % | F | % |
| 1. | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 12 | 40 | 18 | 60 |
| 2. | Saya mampu memanfaatkan waktu senggang untuk mengerjakan pekerjaan formal yang lain | 9 | 30 | 21 | 70 |
| 3. | Saya tidak pernah menggunakan jam kerja kantor untuk kepentingan pribadi saya | 7 | 23 | 23 | 76,7 |
| Rata-rata | | | 31 | | 69 |
| Pernyataan | | 30 Responden | | | |

Sumber: Hasil Pra Survei Maret 2023

Berdasarkan hasil pra survei di atas pada table menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan PT Idola Selaras Abadi masih kurang baik. Hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden diperoleh rata-rata 69% menyatakan tidak setuju yang berarti para pimpinan belum maksimal dalam mempengaruhi, mengawasi dan mengarahkan para bawahannya. Sering terjadi missed communication antar pegawai dikarenakan kurangnya komunikasi pimpinan terhadap bawahannya sehingga beberapa bawahannya melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan yang ditetapkan, pimpinan pada perusahaan lambat dalam mengambil

keputusan ketika terjadi permasalahan di lapangan yang menyebabkan para karyawan menunda-nunda pekerjaannya dan kurangnya pengontrolan lapangan oleh pimpinan sehingga pimpinan tidak bisa melihat karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Menurut Kartini dalam (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020) pemimpin yang berorientasi karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja kelompok, yang artinya Perlakuan dan daya tarik bentuk gaya kepemimpinan akan mempengaruhi etos kerja karyawan untuk bekerja lebih baik dalam upaya memperoleh tujuan perusahaan. Berikut tabel hasil pra survey berdasarkan gaya kepemimpinan:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey berdasarkan Gaya Kepemimpinan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-------------------|---|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Setuju | | Tidak Setuju | |
| | | F | % | F | % |
| 1. | Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku | 9 | 30 | 21 | 70 |
| 2. | Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi | 7 | 23,3 | 23 | 76,7 |
| 3. | Pemimpin ditempat kerja saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya | 9 | 30 | 21 | 70 |
| Rata-rata | | | 27,77 | | 72,23 |
| Pernyataan | | 30 Responden | | | |

Sumber: Hasil Pra Survei Maret 2023

Berdasarkan hasil pra survei di atas pada table menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan pada perusahaan PT Idola Selaras Abadi masih kurang baik. Hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden diperoleh rata-rata 72,23%

menyatakan tidak setuju yang berarti para karyawan tidak diberikan peralatan kerja yang lengkap, fasilitas kerja dan tempat kerja yang kurang nyaman dan kurangnya hubungan sosial antar karyawan satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diduga bahwa menurunnya kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak memadai, sehingga para karyawan tidak optimal dalam mengerjakan pekerjaannya dikarenakan tidak fokus dan tidak nyaman oleh lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Adapun solusi dari peneliti mengenai gaya kepemimpinan pada perusahaan pimpinan harus memiliki integritas yang baik sebagai pemimpin dikarenakan dalam berjalannya suatu perusahaan peran pemimpin sangat penting dan pimpinan harus lebih tegas pada SOP perusahaan dikarenakan pimpinan harus menjadi contoh baik bagi bawahannya.

Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya karena semua peralatan dan perlengkapan kerja yang tersedia akan berdampak terhadap pada implementasi atau pelaksanaan penyelesaian tugas dan pekerjaan yang tengah dijalani menurut Saydam dalam (Hasibuan & Bahri, 2018). Berikut tabel hasil pra survey berdasarkan lingkungan kerja pada perusahaan PT Idola Selaras Abadi:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei berdasarkan Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-------------------|---|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Setuju | | Tidak Setuju | |
| | | F | % | F | % |
| 1. | Fasilitas tempat kerja dan ukuran luas ruangan memadai untuk mengerjakan pekerjaan | 9 | 30 | 21 | 70 |
| 2. | Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman dan suhu ruangan yang normal untuk melakukan pekerjaan | 7 | 23,3 | 23 | 76,7 |
| 3. | Saya dapat bekerja sama dengan tim kerja dalam menjalankan pekerjaan | 9 | 30 | 21 | 70 |
| Rata-rata | | | 27,77 | | 72,23 |
| Pernyataan | | 30 Responden | | | |

Sumber: Hasil Pra Survei Maret 2023

Berdasarkan hasil pra survei di atas pada tabel menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan PT Idola Selaras Abadi belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden diperoleh rata-rata 72,23% menyatakan tidak setuju yang berarti para karyawan belum optimal dan maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, menunda-nunda pekerjaan dikarenakan menunggu keputusan dari atasan sehingga menyita waktu jam kerja sehingga karyawan sering menggunakan waktu jam kerja untuk kepentingan pribadinya seperti makan di waktu kerja. Adapun solusi dari peneliti untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik salah satunya dengan melakukan pemeliharaan terkait fasilitas-fasilitas yang tersedia atau dengan menambahkan fasilitas yang tidak tersedia.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut penelitian sebelumnya (Mohd.Kurniawan, 2018), gaya pemimpin dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi etos kerja anggota tim. Adapun penelitian dari Carenina Sheny P Pardede, Ika Mary Pasaribu, Jenny Sari Tarigan menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian sebelumnya dari Budi Cahyadi menunjukkan dari persamaan regresi dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian F hitung lebih besar daripada F tabel dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima yang artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asyki Kota Bogor.

Berdasarkan paparan masalah yang telah dibahas dan diuraikan pada latar belakang tersebut minat peneliti sangat tinggi untuk melakukan penelitian terkait dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Idola Selaras Abadi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, sebagai acuan dalam penelitian ini maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT Idola Selaras Abadi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang kurang maksimal yang menyebabkan target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai.

2. Kemampuan kerja karyawan yang rendah, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT Idola Selaras Abadi Majalaya belum mencapai standar kinerja kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan masih belum optimal dalam pelaksanaan di lapangannya yang menyebabkan para karyawan tidak termotivasi dalam bekerja.
4. Pimpinan yang tidak mengawasi, mengarahkan dan tidak memotivasi bawahannya dengan baik sehingga tugas yang diberikan kepada karyawan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.
5. Kurangnya pendukung dalam lingkungan kerja baik dalam fasilitas, tempat kerja, peralatan serta perlengkapan tidak lengkap.
6. Hubungan sosial antar karyawan satu dengan yang lainnya kurang terjalin dengan baik, hubungan antar karyawan dan pimpinan tidak terarah sehingga banyak *missed communication* saat berjalannya pelaksanaan kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dapat dilakukan lebih focus dan mendalam, maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja.
2. Variable terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

3. Adanya kerahasiaan mengenai data perusahaan yang dibatasi oleh perusahaan dalam penelitian ini.
4. Unit analisis pada penelitian ini adalah karyawan PT Idola Selaras Abadi

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT Idola Selaras Abadi Majalaya.
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Idola Selaras Abadi Majalaya.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada karyawan PT Idola Selaras Abadi Majalaya.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Idola Selaras Abadi Majalaya.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penyusunan penelitian ini yaitu untuk mengungkapkan dan mengolah data terkait dengan perolehan karya ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi sebagai salah satu upaya dalam pemenuhan dan penyelesaian pendidikan dengan studi sarjana pada Fakultas Ekonomi Prodi S1 Manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Idola Selaras Abadi
2. Mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Idola Selaras Abadi
3. Mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Idola Selaras Abadi
4. Mengukur dan menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Idola Selaras Abadi

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis sebagai berikut:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Universitas/Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi untuk bahan penelitian di masa yang akan datang khususnya pada program studi Manajemen di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dalam pelaksanaan penyusunan karya ilmiah ini diharapkan akan menambah dan meningkatkan terkait dengan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari ataupun akan di alami serta menambah kemampuan menganalisis masalah-masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan mengontrol gaya kepemimpinannya serta meningkatkan secara maksimal lingkungan kerja pada perusahaan.

1.6.2 Kegunaan praktis

Sebagai salah satu cara yang digunakan untuk membandingkan antara kegiatan teori yang telah di laksanakan dan kegiatan yang langsung terjadi di lapangan atau di tempat yang sedang dilakukan penelitian.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Proses dalam pelaksanaan dan melakukan studi atau karya ilmiah ini bertempat pada Jl. Rancajigang No. 32, Ds. Padamulya, Kec. Majalaya Kab. Bandung Jawa Barat. Dalam proses penelitian ini dilakukan pada jangka waktu 6 bulan yang dimana dimulai pada awal bulan februari – Juli 2023

Tabel 1.8
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|-------|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|--|--|--|--|
| | | Feb | | | | Mar | | | | Apr | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| 1 | Pemilihan Topik Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Tempat Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pemilihan dan Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pengajuan Bab 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengajuan Bab 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengajuan Bab 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Sidang UP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Perbaikan Bab 1, 2 & 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Pengolahan Data dan Penyusunan Bab IV - V dan Konsultasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Sidang Akhir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Diolah Peneliti 2023