



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan penghasil plastik saat ini telah diramalkan mencapai Compound Annual Growth Rate (CAGR) mencapai 5% sesuai dengan naiknya konsumen yang menggunakan plastik dan *demand* pasar untuk plastik yang berasal dari bisnis yang terkena dampak dari adanya covid-19 (<https://tokoplas.com>). Menurut kementerian perindustrian, bahan baku yang berasal dari plastik telah menjadi kebutuhan tingkat nasional dan mencapai sebesar 7.2 juta ton pertahunnya, dan hanya 2.3 juta ton bijih plastik lokal disediakan oleh industri lokal (www.beritasatu.com). Bijih plastik sendiri adalah bahan dasar pembuatan barang yang berbahan dasar plastik contohnya adalah produk rumah tangga, barang elektronik, barang otomotif dan juga bahan lainnya yang juga memanfaatkan bahan dasar plastik. Bijih plastik ini dapat disebut juga sebagai bahan cadangan untuk membuat produk rumah tangga karena bijih plastik dinilai lebih murah daripada produk dengan bahan dasar tembaga dan aluminium. Bijih plastik terbentuk dari bahan kimia yang dicampurkan dengan bahan kimia yang lainnya lalu dilakukan pemanasan sampai terbentuk silinder memanjang dan kemudian akan dibentuk menjadi barang yang keras.

Menurut salah satu produsen bijih plastik PT. Trinseo Materials Indonesia dengan optimis mengatakan bahwa permintaan plastik di sepanjang tahun akan semakin menguat. Adapun pernyataan tersebut dikuatkan karena kebutuhan plastik saat ini yang tidak hanya pembuatan pengemasan makanan, tetapi juga digunakan untuk medis seperti pembuatan masker medis, alat *swab test*, alat pelindung diri, dan lainnya (<https://industri.kontan.co.id>). Karena kebutuhan bahan baku plastik

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



meningkat, maka kebutuhan dari sumber daya manusia di perusahaan juga menentukan bagaimana suatu bisnis akan berjalan kedepannya. Jika tidak ada sumber daya manusia atau kualitas sumber daya manusia itu sendiri kurang baik, bisnis dari perusahaan akan sulit untuk beroperasi sesuai dengan kebijakan yang telah diberlakukan meskipun sumber daya yang ada telah memenuhi kapasitas perusahaan (www.cermati.com).

Suatu perusahaan yang ideal membutuhkan peran sumber daya manusia yakni sebagai penentu faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan. Pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yaitu pegawai dengan peranannya yang sangat krusial ketika menjalankan aktivitas bisnis dari perusahaan guna menuju tujuan yang diharapkan. Perusahaan dikatakan maju dan berkembang apabila perusahaan tersebut dapat memelihara, mengelola, serta mengembangkan karyawan yang turut berkontribusi dalam menjalankan bisnis perusahaan menghasilkan mutu kerja yang baik. Agar kualitas sumber daya manusia menjadi bagus dan dapat diandalkan maka dibutuhkan manajemen yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan tentu mempengaruhi pencapaian tujuan dari bisnis perusahaan tersebut. Jika karyawan berkinerja dengan buruk tentu berdampak dengan membuat perusahaan menjadi kesulitan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan harus diperhatikan ketika berproses untuk mengembangkan perusahaan yang maksimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kesuksesan dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan dibutuhkan juga seorang pemimpin yang mampu mengayomi bawahannya serta lingkungan kerja yang nyaman

Sebagai seorang pemimpin tentunya perlu untuk menjadi contoh agar dapat mempengaruhi karyawan sehingga mereka akan melakukan pekerjaan bersama-sama agar lebih mudah, cepat dan optimal guna menuju tujuan dari perusahaan tersebut (www.kompasiana.com). Menurut Hidayat (2018:143) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu setiap perusahaan akan memerlukan sumber daya yang memiliki potensi dan kualitas yang baik, mulai dari sisi pemimpin hingga bawahannya agar dapat menjadi penentu dari tergapainya tujuan perusahaan. Karyawan akan berkinerja dengan baik jika pemimpin perusahaan dapat memberi dukungan sesuai dan memiliki manajemen kepemimpinan yang dapat diadaptasi oleh karyawannya sehingga suasana kerja akan lebih baik. (www.manado.tribunnews.com). Jika karyawan di suatu perusahaan dipimpin oleh seorang pimpinan yang baik, jujur, ramah, bertanggung jawab, tidak semena–mena, maka karyawan akan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka sehingga menghasilkan kinerja baik. Sebaliknya, jika seorang pemimpin yang tidak peduli dengan bawahannya, berbuat semena–mena dengan bawahannya dalam bekerja maka mereka tidak merasa nyaman dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan. Kinerja yang kurang baik akan berdampak buruk pada kemajuan suatu perusahaan sehingga mempengaruhi sistem kerja yang membuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pekerjaan semakin tidak efektif dan efisien. Oleh itu, bagaimana sikap pemimpin akan berperan besar dalam menaikkan kinerja karyawannya. Pemimpin pada dasarnya harus memberikan motivasi agar berperilaku yang lebih baik guna meningkatkan potensi dan kepercayaan terhadap diri mereka sendiri.

Selain dari model kepemimpinan, lingkungan pekerjaan juga menjadi faktor yang dapat memberi pengaruh kepada bagaimana karyawan akan berkinerja. Dengan terciptanya lingkup kerja yang nyaman akan membantu memelihara fisik dan psikologis dari karyawan yang membuat kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan semakin membaik. Menurut Nursangko dalam Fiska (2019:4), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Berdasarkan hasil penelitian di suatu perusahaan distributor yaitu PT. Akino Wahanamulia menunjukkan permasalahan yang terjadi akibat kurangnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal tersebut didukung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dengan pernyataan dari pihak HRD PT. Akino Wahanamulia yang menjelaskan penyebab banyaknya karyawan yang mengundurkan diri secara tiba-tiba yaitu karena perbedaan perilaku yang diberikan dari pemimpin, ada juga kesenjangan antar karyawan yang menyebabkan hubungan satu sama lain terasa tidak nyaman karena saling membedakan dan menjatuhkan. Dari segi lingkungan juga terlihat bahwa fasilitas yang disediakan kurang layak contohnya adalah mesin fotocopy yang kerap kali bermasalah, kurangnya tempat atau ruangan untuk menyimpan dokumen sehingga banyak dokumen yang berhamburan dan menumpuk di meja karyawan.

Dengan adanya kondisi di atas, perlu diadakannya penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sehingga judul penelitian yang dipilih adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKINO WAHANAMULIA”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Identifikasi Masalah

Didasari dari yang telah diuraikan pada bagian latar belakang, sehingga dilakukan identifikasi terhadap permasalahan dan didapatkan permasalahan tersebut adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT. Akino Wahanamulia?
2. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT. Akino Wahanamulia?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT. Akino Wahanamulia?

C. Batasan Masalah

Didasari dari latar belakang dan juga pengidentifikasian permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan agar tidak terjadi perluasan lingkup penelitian, diantaranya yaitu:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akino Wahanamulia.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akino Wahanamulia.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akino Wahanamulia.



D. Batasan Penelitian

Didasari dari ditentukannya batasan masalah di atas maka kemudian dilakukan pertimbangan mengenai batasan lainnya, maka penelitian ini juga akan dibatasi dengan sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah PT. Akino Wahanamulia
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Akino Wahanamulia (tidak termasuk manajer dan direktur).
3. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner

E. Rumusan Masalah

Didasari penguraian latar belakang permasalahan, sehingga ditentukan perumusan permasalahan pada penelitian ini, yaitu: “Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia”.

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Akino Wahanamulia.

G. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak:

1. Bagi perusahaan (PT. Akino Wahanamulia)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.



Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terkait ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan berhubungan dengan gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap bagaimana karyawan berkinerja sehingga membantu memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

2. Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Bagi akademis

Menambah pengetahuan baru dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penunjang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.