

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi atau aktivitas perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting untuk meraih tujuan perusahaan.

Sukses tidaknya perusahaan tergantung dari kreatifitas sumber daya manusianya. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan. Maka perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia.

Menurut dessler (dalam buku Edy Sutrisno 2017:5), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Gaya kepemimpinan sangat berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Yang kedua yaitu lingkungan kerja yang didalamnya terdapat penerangan, suhu udara, suara bising, bersih, dan keamanan. Ketiga Budaya Organisasi berupa penanaman nilai yang disiplin, social, bagian dari perusahaan, dan menjaga nama baik perusahaan. Menjadi seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara Bersama-sama dengan anggota – anggota kelompok dengan mempergunakan cara tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahan dalam mencapai tujuan tertentu. Pada saat ini bisa dikatakan jaman sudah maju, faktor produksi yang mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia, dalam menjalankan proses produksi sumber daya manusia, dalam menjalankan proses produksi sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi sebagai ujung tombak bagi kehidupannya, selain itu salah satu faktor yang tidak kalah penting yaitu kinerja karyawan karena baik atau buruknya organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012:9). Pengertian kinerja yang dikemukakan Hasibuan (2006:94) adalah bahwa kinerja

adalah hasil akhir dari tugas yang dikerjakannya, dasar dari kinerja itu adalah hasil akhir dari tugas yang dikerjakannya, dasar dari kinerja itu adalah atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, dan sesuai dengan visi dan misi dari organisasi atau perusahaan. Banyak yang mungkin mempengaruhi kinerja bagi karyawan yaitu seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan menurut Miftah Thoha (2010:49) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Budaya Organisasi Dalam Robbins dan Mary Coulter alih Bahasa Bob Sabran dan Devri (2010), Definisi mengenai "Budaya organisasi" disini menyiratkan 3 hal, yakni pertama budaya adalah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskripsi, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut, terlepas dari apakah mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama.

Pengertian tentang lingkungan kerja menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya

dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semangat untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan perusahaan. Apabila kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan kurang baik atau tidak nyaman maka akan sangat berpengaruh terhadap karyawannya untuk menyelesaikan tugas – tugas dari perusahaan.

PT. Petrokimia Gresik telah menjadi salah satu perusahaan yang cukup disegani di tanah air, khususnya merupakan produsen pupuk di Indonesia. PT. Petrokimia Gresik merupakan produsen pupuk di Indonesia, yang awal berdirinya dulunya disebut proyek petrokimia Surabaya (1962). PT Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia, yang pada awalnya disebut proyek Petrokimia Surabaya. Kontrak pembangunannya ditandatangani pada tanggal 10 Agustus 1964, dan mulai berlaku pada tanggal 8 Desember 1964. Proyek ini diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 10 Juli 1972. PT Petrokimia Gresik menempati lahan seluas 450 hektar berlokasi di Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur. PT Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk yang dulunya adalah badan usaha milik Negara (BUMN). PT Petrokimia Gresik sekarang menjadi salah satu anak perusahaan BUMN Pupuk Indonesia  *Holding Company* bersama Pabrik Pupuk Kujang, Pabrik Pupuk Iskandar Muda, Pabrik Pupuk Kaltim, dan Pabrik Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dalam penelitian ini peneliti tertarik dengan melakukan penelitian pada gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh kinerja

karyawan. Berikut merupakan data yang diambil dari annual report perusahaan PT. Petrokimia Gresik pada periode 2015-2018

Tabel 1.1

## Ikhtisar Kinerja Perusahaan periode 2015-2018

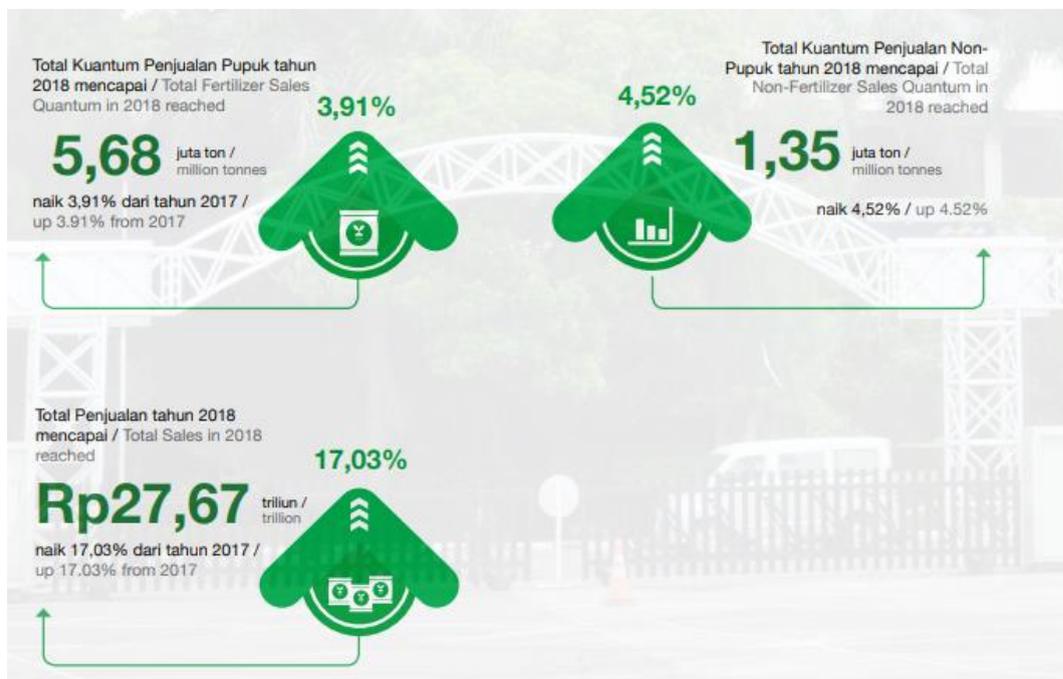
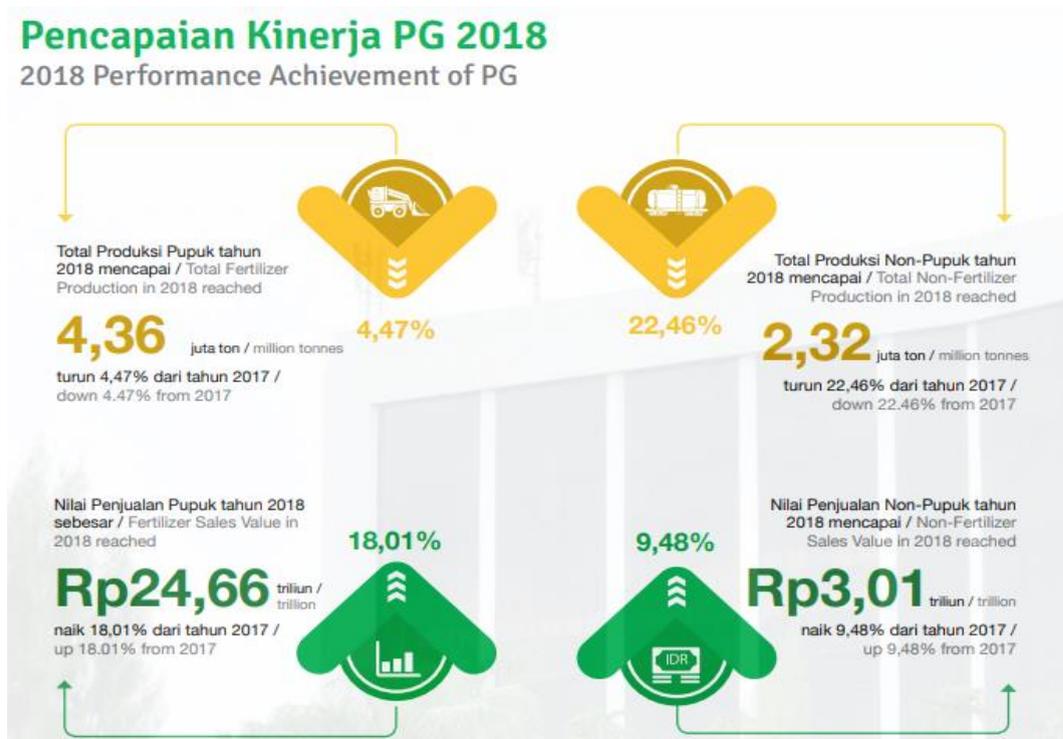
NO					
		2015	2016	2017	2018
1.	Jumlah Karyawan Tetap	3.202	3.155	3.226	2.858
2.	Jumlah Karyawan Kontrak	601	450	19	-
3.	Jumlah Total Prosentase Karyawan	-	-	96%	96%

Sumber : Performance Overview Kinerja Perusahaan & Tahunan, Petrokimia-gresik.com, 2015-2018

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan dan penurunan pada jumlah karyawan dari tahun ke tahun pada perusahaan. PT. Petrokimia Gresik. memiliki jumlah karyawan tertinggi pada tahun 2018 dibandingkan dengan tahun lalu dan tahun selanjutnya. Jumlah total presentase karyawan pada 2015-2016 tidak dicantumkan namun pada tahun 2017-2018 dicantumkan 96% pada presentase karyawan tersebut. Menurut data diatas peneliti lebih focus pada jumlah karyawan tetap karena terdapat kenaikan dan penurunan

pada jumlah karyawan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Petrokimia Gresik yang bertempat di kota Gresik.

(Sumber Laporan Tahunan PT. Petrokimia Gresik )



## Grafik Laporan Pencapaian Kinerja

Mengutip dari website annual report [petrokimia-gresik.com](http://petrokimia-gresik.com) PT. Petrokimia Gresik. Berikut adalah hasil kegiatan PG:

- Realisasi produksi pupuk sebesar 4.362.608 ton atau 97% dari RKAP sebesar 4.506.000 ton.
- Realisasi penjualan termasuk subsidi sebesar Rp27,67 triliun atau 104% dari RKAP 2018 sebesar Rp26,56 triliun, PG memperoleh laba sebesar Rp1,75 miliar atau 159% dari RKAP 2018 sebesar Rp1,10 triliun
- Laporan posisi Keuangan per 31 Desember 2018 ditutup dengan jumlah aset dan Liabilitas & Ekuitas sebesar Rp46,47 triliun atau 110% dari RKAP 2018 sebesar Rp42,18 triliun.
- Tingkat Kesehatan PG berdasarkan SK Menteri BUMN nomer kep-100/MBU/2002/ mencapai skor 85,50 dengan kategori sehat AA
- Penilaian Key Performance Indicator (KPI) mencapai skor 103,01%

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT.Petrokimia Gresik dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokima Gresik ?
- 2) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik ?
- 3) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik?
- 4) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik ?
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik?
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik?
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang dikemukakan, adapun manfaat yang diharapkan antara lain :

- 1) Manfaat Teoritis

a) Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepastakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

b) Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang manajemen Sumber Daya Manusia sebagai penerapan ilmu pengetahuan dan teori yang telah ditulis penulis diperoleh selama masa kuliah yang relavan dengan penelitian secara langsung.

## 2) Manfaat Praktis

### a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat dijadikan memberikan informasi dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan.

b) Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya yang menyangkut kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik.

