

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan telah menjadi fokus utama dalam literatur manajemen. Dalam pembahasan ini mencakup strategi perekrutan, pengembangan karyawan, motivasi, dan kepemimpinan menjadi faktor dalam mempengaruhi produktivitas dan efektivitas sumber daya manusia. Faktor eksternal seperti perubahan dalam lingkungan kerja, perkembangan teknologi, dan tuntutan pasar yang berubah dengan cepat semakin menekankan pentingnya sumber daya manusia yang fleksibel, terampil, dan berdaya saing. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia perlu terus beradaptasi dan berinovasi untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan strategisnya.

Sebagaimana juga menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Berdasarkan pengertian tersebut, peran karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi semakin penting. Karyawan bukan hanya merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi, tetapi

juga merupakan penggerak utama di balik kesuksesan dan kinerja perusahaan. Peran karyawan mencakup berbagai aspek yang meliputi kontribusi individual, kolaborasi tim, kreativitas, inovasi, dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Kinerja perusahaan adalah parameter kunci dalam mengevaluasi kesuksesan dan keberlanjutan sebuah organisasi di pasar yang semakin kompleks dan berubah-ubah. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mencapai kinerja yang optimal agar dapat bertahan dan berkembang. Kinerja perusahaan mencakup berbagai dimensi, termasuk pertumbuhan pendapatan, profitabilitas, efisiensi operasional, inovasi dan lain sebagainya. Hamdiyah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Tabel 1. 1Kinerja Perusahaan

Description	Target (Dalam Ton)			Pencapaian (Dalam Ton)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Debark	56.184	-	303.471	56.122	98.519	149.565
Bark On	40.175	-	33.941	40.715	35.347	31.493

Sumber : PT Toba Pulp Lestari Sektor Habinsaran

Pencapaian target pada perusahaan adalah salah bentuk apakah kinerja perusahaan itu baik atau tidak. Berdasarkan table dapat dilihat bahwa mulai tahun 2021 - 2023 PT Toba Pulp Lestari sektor Habinsaran tidak dapat mencapai target sesuai yang ditetapkan perusahaan. Walaupun PT Toba Pulp Lestari menggunakan teknologi yang canggih dalam menjalankan perusahaannya, perusahaan tersebut tidak luput dari masalah sumber daya manusia dan masalah lingkungan kerjanya yang dihadapi perusahaan juga sangat berpengaruh besar terhadap perusahaan. Masalah yang kini dialami oleh PT Toba Pulp Lestari adalah lingkungan eksternal perusahaan yaitu masyarakat sekitar. Persoalan tanah adat yang tidak kunjung selesai menjadi bencana besar bagi perusahaan yang harus segera diselesaikan. Masyarakat sekitar mengklaim bahwa itu adalah tanah milik mereka yang secara turun menurun telah diwariskan oleh pewaris mereka, hal inilah yang menjadi penghambat perusahaan terutama dalam memproduksi kayu yang tentunya mempengaruhi kinerja perusahaan.

PT Toba Pulp Lestari didirikan pada tahun 26 april 1983 dan telah menjadi salah satu pemain utama dalam industri pulp dan kertas di Indonesia. Perusahaan ini berlokasi di Porsea, Sumatera Utara, Indonesia. Perusahaan ini mengoperasikan pabrik pulp dan kertas yang modern dan berkembang. PT Toba Pulp Lestari mengkhususkan diri dalam produksi pulp dan kertas berkualitas tinggi. Produk-produk mereka mencakup berbagai jenis pulp dan kertas, yang digunakan dalam berbagai industri seperti pencetakan, kemasan, dan produksi kertas.

Dalam konteks bisnis yang terus berkembang dan kompetitif, kepemimpinan perusahaan menjadi penentu kritis dalam menentukan arah, strategi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan bukan hanya tentang individu yang menduduki posisi tertentu dalam hierarki perusahaan, tetapi juga tentang kemampuan mereka untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing seluruh anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Menurut Effendi (2014:183) “ Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Peran kepemimpinan perusahaan mencakup berbagai aspek, termasuk pengambilan keputusan strategis, pengelolaan sumber daya manusia, pembangunan budaya organisasi, inovasi, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang kepemimpinan perusahaan sangatlah penting bagi praktisi bisnis, akademisi, dan pengambil keputusan dalam upaya untuk mengembangkan organisasi yang berkelanjutan dan sukses di pasar yang terus berubah. Adapun hal lain seperti globalisasi, teknologi, perubahan demografis, dan tuntutan sosial semakin mempengaruhi cara organisasi dijalankan dan dipimpin.

Menurut pandangan Veithzal Rivai Zainal (2017:44), kepemimpinan diartikan sebagai seni mempengaruhi serta mengarahkan individu lain dengan menggunakan unsur-unsur kepatuhan, kepercayaan, penghormatan, serta kerjasama yang penuh semangat, dengan tujuan mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang

mempengaruhi kinerja perusahaan secara signifikan. Kepemimpinan yang jelas dan kuat membawa visi dan arahan strategis bagi perusahaan. Dengan memiliki pemimpin yang memiliki visi yang kuat, PT Toba Pulp Lestari dapat menetapkan tujuan jangka panjang dan jalur strategis untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Dengan demikian, kepemimpinan memiliki dampak yang besar terhadap PT Toba Pulp Lestari, baik dalam hal pertumbuhan bisnis maupun dampak sosial dan lingkungan perusahaan.

Menurut Purwani (2020) Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bias menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Karena kinerja suatu perusahaan merupakan modal, untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan dan gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin pegawai dalam meningkatkan kinerjanya (Heriyanti & Putri, 2021).

Berdasarkan observasi sementara melalui wawancara kepada mandor *Harvesting* PT Toba Pulp Lestari terjadi permasalahan eksternal dengan masyarakat. Berikut pemaparan dari mandor *Harvesting*:

“Terkait permasalahan tanah adat ini sebenarnya sudah lama terjadi. Kami dari pihak perusahaan sudah memiliki surat izin resmi untuk mengelola daerah ini menjadi lahan penanaman pohon *eucalyptus*. Kami juga sudah melakukan diskusi dengan masyarakat dan kepala adat disana terkait permasalahan ini, tapi sampai sekarang masih belum ada jalan keluar. Kami paham akan keresahan

masyarakat, tapi kami juga harus mengikuti peraturan yang ada diperusahaan. Semoga permasalahan ini cepat selesai"

Wawancara sementara juga dilakukan kepada mandor *Plantation* PT Toba Pulp Lestari terjadi permasalahan eksternal dengan masyarakat. Berikut pemaparan dari mandor *plantation* :

“Saya sebagai orang yang turun langsung ke lapangan sangat merasakan dampak permasalahan ini. Tidak jarang kami bentrok langsung dengan masyarakat bahkan tidak jarang pekerja kami terluka akibat bentrok itu. Bahkan sektor habinsaran selama 3 tahun tidak mencapai target perusahaan karna permasalahan ini. Dampak dari masalah ini adalah kami tidak bisa maksimal bekerja dan tidak jarang juga kami berhenti bekerja karena adanya demo yang dilakukan masyarakat”.

Dari pemaparan mandor *harvesting* dan *plantation* yang turun langsung ke lapangan menjelaskan bahwa permasalahan yang dari dulu dihadapi oleh perusahaan belum dapat diselesaikan.

Sudah banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan masalah ini tapi tetap saja belum ada jalan keluar yang baik untuk masalah ini. Demonstrasi atau bentrok antara masyarakat dengan perusahaan menjadi faktor utama tidak tercapainya target pada perusahaan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nizar Yogatam dan Wulan Alik Mudhawati (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Terry, (2019:23), Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja

organisasi maupun perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan.

Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Toba Pulp Lestari sektor Habinsaran, terdapat masalah yang dihadapi oleh karyawan pada lingkungan kerja. Masalah jaminan terhadap keamanan karyawan sangat penting, apalagi pekerja yang berada di area lahan produksi. Sering kali karyawan bentrok terhadap masyarakat yang menjadi alasan keselamatan karyawan perlu diperhatikan walaupun dari perusahaan sendiri menyediakan asuransi keselamatan. Tapi tetap saja bagi karyawan yang bekerja di area produksi memiliki resiko yang sangat tinggi karena sering kali bentrok dengan masyarakat. Masalah lain ada pada jalan dari area produksi kayu ke pabrik. Sering kali jalan tersebut tidak bisa dilalui oleh truk, hal ini disebabkan pada musim hujan jalan tersebut menjadi becek karena jalan yang dilalui terbuat dari tanah liat. Masalah inilah yang sering kali menjadi masalah sehingga kinerja perusahaan tidak tercapai.

Tabel 1. 2 Sarana/prasarana Produksi 2023

Sarana/prasarana produksi	Jumlah Kebutuhan	Jumlah Yang Dimiliki	Keterangan
Cold Diesel	90	90	Terpenuhi
Long Truck	15	15	Terpenuhi
<i>Escavator Grapple</i>	52	45	Belum Terpenuhi
<i>Escavator Baket</i>	3	3	Terpenuhi
<i>Escavator Breaker</i>	1	1	Terpenuhi
Singso	700	550	Belum Terpenuhi
Motor Grade	3	3	Terpenuhi
Vibro Roller	3	3	Terpenuhi
Bulldoser	1	1	Terpenuhi

Sumber : PT Toba Pulp Lestari Sektor Habinsaran

Bisa dilihat dari data diatas bahwa sarana ataupun prasarana produksi pada PT Toba Pulp Lestari sector Habinsaran secara keseluruhan suda terpenuhi. Walaupun begitu sarana yang paling penting dalam produksi kayu terletak pada singso. Singso adalah alat yang digunakan untuk menebang kayu. Ada sebanyak 150 unit singso yang belum terpenuhi. *Escavator grapple* adalah alat yang digunakan untuk mengangkat kayu ke dalam truk juga belum terpenuhi sebanyak 7 unit. Kedua alat tersebut merupakan alat yang paling penting dalam

produksi kayu tapi alat tersebut belum terpenuhi. Hal inilah yang menjadi salah satu penghabat terjadinya ketidak capaian targt perusahaan.

Berdasarkan data kinerja PT Toba Pulp Lestari dapat dilihat bahwa dari target yang telah ditetapkan perusahaan, realisasinya atau pencapaiannya tidak tercapai. menurut Alghazo dan Al-Anazi (2016) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu hal yang diperlukan adalah kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan. Hal ini disebabkan oleh karena adanya konflik perusahaan dengan masyarakat terkait tanah yang menjadi lahan produksi kayu PT Toba Pulp Lestari. Kayu yang nantinya akan diolah ke pabrik menjadi bubur kertas tidak bisa keluar dari lapangan karena dihadang oleh masyarakat. Bahkan pada tahun 2022 PT Toba Pulp Lestari tidak menetapkan target pada sektor Habinsaran karena produksi kayu pada daerah tersebut tidak menentu. Disinilah Peran pemimpin sangat penting bagi karyawan. Pemimpin harus menyusun strategi yang baik untuk membina karyawannya agar kinerja perusahaan meningkat atau mencapai target sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adanya fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi atau perbaikan untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga target yang telah ditetapkan oleh perusahaan bisa tercapai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan**

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Toba Pulp Lestari Sektor Habinsaran”

1.2 Rumusan Permasalah

Dari Latar Belakang yang telah dijabarkan dapat ditemukan rumusan masalah dalam perusahaan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja PT Toba Pulp Lestari Sektor Habinsaran?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT Toba Pulp Lestari Sektor Habinsaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Selain dengan perumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja PT Toba Pulp Lestari Sektor Habinsaran
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT Toba Pulp Lestari Sektor Habinsaran

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan ilmiah mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Toba Pulp Lestari Sektor Habinsaran. Hasil penelitian ini dapat membantu teori tentang Kinerja Perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu PT Toba Pulp Lestari sektor Habinsaran dalam pencapaian target perusahaan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang kinerja perusahaan. Penelitian ini dapat dijadikan bahan penelitian yang lebih lanjut dan mengembangkan instrumen penelitian guna mengukur pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja perusahaan