

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan.

PT. Kurnia Agro Kemika merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi pupuk dan berlokasi di Jalan Wringin Anom, Km. 30,7, Krian. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk memberikan layanan yang melebihi harapan pelanggan melalui prinsip kerja 5T: Tepat Orang, Tepat Jumlah, Tepat Waktu, Tepat Tempat, dan Tepat Administrasi. Untuk mewujudkan komitmen tersebut, kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan, karena mencerminkan seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta

kerja sama. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal, ditandai dengan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya ketelitian, serta minimnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan secara kolaboratif.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa pimpinan di beberapa divisi cenderung kurang aktif dalam memotivasi bawahannya. Proses pengambilan keputusan sering dilakukan secara sepihak tanpa melibatkan pendapat staf, sehingga menimbulkan rasa kurang dihargai. Selain itu, komunikasi antara atasan dan bawahan juga belum berjalan dengan baik—banyak arahan yang disampaikan secara sepintas tanpa kejelasan, sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, upaya untuk mengendalikan kedisiplinan karyawan masih lemah, terbukti dari masih seringnya karyawan datang terlambat atau tidak menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Tanggung jawab pimpinan dalam membimbing dan mengarahkan tim pun belum terlihat optimal, yang berimplikasi pada rendahnya motivasi dan kinerja tim secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan yang tepat, memotivasi karyawan untuk mencapai target kerja, membangun komunikasi yang terbuka dan jelas, serta mampu mengendalikan perilaku dan disiplin bawahan. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memiliki rasa tanggung jawab tinggi dalam memastikan seluruh kegiatan operasional berjalan sesuai rencana.

Permasalahan lain yang turut memengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang belum tertanam kuat dalam aktivitas kerja sehari-hari. Nilai-nilai seperti inovasi dan pengambilan risiko belum banyak diaplikasikan, karyawan cenderung mengikuti pola kerja yang monoton dan enggan memberikan ide-ide baru. Ketelitian terhadap pekerjaan juga masih rendah; sering ditemukan kesalahan dalam proses produksi dan pelaporan administrasi karena kurangnya perhatian terhadap detail. Selain itu, orientasi terhadap kerja tim belum terbentuk dengan baik, di mana banyak karyawan bekerja secara individual tanpa koordinasi intensif, sehingga orientasi tim menjadi lemah. Budaya keagresifan dalam mengejar target kerja pun belum nampak; sebagian karyawan masih menunjukkan sikap pasif, kurang memiliki semangat bersaing atau dorongan untuk meningkatkan performa. budaya organisasi juga berperan sebagai penguat dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dianut perusahaan dalam bekerja, seperti dorongan terhadap inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail dalam setiap proses kerja, orientasi pada kerja sama tim, serta tingkat keagresifan dalam mencapai target dan bersaing di pasar. Namun dalam kenyataannya, budaya seperti inovasi dan pengambilan risiko belum sepenuhnya melekat pada karyawan.

Salah satu metode yang dapat menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan menggunakan Metode *SmartPLS 3.0* merupakan suatu metode untuk menguraikan keragaman total data menjadi komponen-komponen yang mengukur berbagai sumber

keragaman. suatu metode analisis statistika yang termasuk ke dalam cabang statistika inferensi, Dalam uji anova sendiri dikenal dengan dua jenis yaitu *one way* dan *two way*. Tujuan dilakukannya uji anova satu arah adalah untuk membandingkan dua rata-rata atau lebih yang akan digunakan untuk menguji kemampuan generalisasi. Jika hasil pengujian ditemukan kedua sampel tersebut berbeda, maka bisa digeneralisasikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kurnia Agro Kemika. Semua karyawan telah diambil semua sebagai sampel (sensus). Data yang dianalisis berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kebijakan yang perlu dilakukan oleh manajemen PT Kurnia Agro Kemika adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, menghindari terjadinya konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian diharapkan kinerja karyawan bisa lebih optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan dengan permasalahan yang ada diatas maka dalam laporan tugas akhir ini peneliti mengambil judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *SmartPLS 3.0* Pada PT Kurnia Agro Kemika”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Agro Kemika. ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada PT. Kurnia Agro Kemika. ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Agro Kemika. ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi pada PT. Kurnia Agro Kemika. ?

1.3 Batasan Masalah

Terdapat beberapa batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini agar kedepannya tidak menyimpang dari fokus bahasan yang telah ditentukan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Kurnia Agro Kemika bagian produksi.
2. Penelitian mengutamakan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Data Kinerja Karyawan, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi diambil pada bulan Februari 2025.

1.4 Asumsi Penelitian

Adapun asumsi yang akan digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan mendukung secara penuh penelitian guna mendapatkan Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan.
2. Tidak terjadi perubahan kebijakan yang diterapkan perusahaan selama penelitian berlangsung.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam perancangan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Agro Kemika.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada PT. Kurnia Agro Kemika.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Agro Kemika.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi pada PT. Kurnia Agro Kemika.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dalam perancangan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan dapat memberikan masukan pada studi kasus yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan terutama untuk mengambil keputusan dalam menentukan lingkungan kerja terhadap karyawan agar karyawan yang bekerja sangat nyaman.

1.7 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan suatu pengantar bagi pembaca yang isinya merupakan penjelasan terkait dengan latar belakang suatu masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, asumsi- asumsi yang digunakan dalam penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang digunakan dalam melakukan penelitian dan merupakan landasan dalam

menganalisa permasalahan yang akan diselesaikan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan segala informasi terkait dengan pelaksanaan penelitian mulai dari lokasi pencarian data, metode pengambilan data, dan pengolahan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pengolahan data-data yang telah terkumpul menggunakan metode-metode yang digunakan untuk menyelesaikan suatu masalah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari penelitian dan saran penelitian yang ditujukan kepada subjek untuk memberikan rekomendasi perbaikan berdasarkan penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN