

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Memasuki era digitalisasi di setiap bidang, Perusahaan dipaksa untuk bekerja dengan cara yang efisien dan efektif. Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat menciptakan lingkungan kerja ketat untuk menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga mampu menjaga kemampuan bersaing dalam menjaga masa depan perusahaan. Perusahaan ialah organisasi yang mengumpulkan individu, yang sering disebut sebagai karyawan atau pegawai, untuk melaksanakan berbagai aktivitas yang mendukung proses produksi di dalam perusahaan. Perusahaan bertujuan untuk meraih keuntungan maksimal dan meningkatkan nilai perusahaan, serta memperhatikan kesejahteraan pemilik dan para karyawannya. Manajemen Sumber Daya Manusia juga berperan dalam merumuskan strategi perekrutan, pengelolaan, pengembangan, serta evaluasi SDM agar dapat memberikan kontribusi yang optimal inovasi, kualitas, dan tanggung jawab akan lingkungan.

PT Tirto Flora Makmur adalah perusahaan ekspor lantai kayu premium berbasis di Bojo Negro yang telah beroperasi sejak 1985, mengkhususkan diri dalam produksi lantai kayu jati dan merbau berkualitas tinggi dalam memenuhi kebutuhan pasar akan lantai kayu eksotis yang estetis dan tahan lama. Namun dalam perkembangannya, perusahaan mengalami penurunan

performa produksi kayu dalam beberapa bulan terakhir, yang disebabkan terutama oleh permasalahan sumber daya manusia.

Kinerja tim produksi cenderung tidak optimal karena ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan dan lambatnya penyelesaian pekerjaan, yang mengakibatkan target produksi bulanan tidak tercapai. Selain itu, kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan tim produksi menyebabkan kebingungan mengenai tugas dan tanggung jawab, sementara minimnya pemahaman tentang pentingnya standar operasional prosedur (SOP) berkontribusi pada ketidakdisiplinan. Data target produksi tahun 2024 menunjukkan adanya beberapa masalah terkait kinerja tim produksi, terutama dalam hal pencapaian target produksi bulanan. Berikut adalah detail dari beberapa ketidaksesuaian yang tercatat selama satu tahun.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi Lantai Kayu Tahun 2024

Bulan	Target Produksi (m ³)	Realisasi Produksi (m ³)	Selisih (m ³)	Keterangan
Januari	60 m ³ (3 container)	65 m ³	+5 m ³	Tercapai
Februari	60 m ³ (3 container)	55 m ³	-5 m ³	Tidak mencapai target
Maret	60 m ³ (3 container)	70 m ³	+10 m ³	Tercapai
April	60 m ³ (3 container)	75 m ³	+15 m ³	Tercapai
Mei	60 m ³ (3 container)	50 m ³	-10 m ³	Tidak mencapai target
Juni	60 m ³ (3 container)	80 m ³	+20 m ³	Tercapai
Juli	60 m ³ (3 container)	85 m ³	+25 m ³	Tercapai
Agustus	60 m ³ (3 container)	55 m ³	-5 m ³	Tidak mencapai target
September	60 m ³ (3 container)	58 m ³	-2 m ³	Tidak mencapai target
Oktober	60 m ³ (3 container)	50 m ³	-10 m ³	Tidak mencapai target
November	60 m ³ (3 container)	70 m ³	+10 m ³	Tercapai
Desember	60 m ³ (3 container)	45 m ³	-15 m ³	Tidak mencapai target

Sumber: PT Tirto Flora Makmur

Berdasarkan tabel 1.1 yang disajikan, terdapat beberapa permasalahan dalam pencapaian target produksi selama tahun tersebut. Permasalahan utama yang terjadi adalah saat bulan Agustus hingga oktober dimana realisasi produksi dengan target yang di berikan tidak tercapai selama 3 bulan beruntun. Penyebab permasalahan ini di duga karena kepemimpinan yang buruk dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Permasalahan yang lain yang terjadi pada perusahaan adalah mengenai produk cacat barang, perusahaan beberapa kali mendapatkan kerugian dikarenakan barang barang cacat ini. Data dari admin menunjukkan bahwa perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk barang-barang cacat. Normalnya setiap bulan produksi barang cacat tidak lebih dari 15 %. Namun dalam beberapa proyek yang disepakati dengan klien, perusahaan kerap di protes terkait kondisi barang yang cacat dan tidak sesuai dengan keinginan. Wawancara dengan pemilik perusahaan memaparkan bahwa *“kalau semisal masih dibawah 15 % perusahaan anggap gapapa tapi beberapa bulan terakhir kita deal pernah dikomplen sampe 50 % dan yang dari jepang baru-baru ini sampe 75%, mau tidak mau kita paksa bep ndak bisa ambil untung”*.

Setelah melakukan wawancara dengan pemilik penulis melakukan kunjungan dan wawancara dengan pihak karyawan dan pekerja dari PT Tirto Flora Makmur, penulis menemukan beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang kian menurun selama beberapa bulan terakhir. Permasalahan yang terjadi adalah salah satu permasalahan adalah hubungan antara pemimpin produksi (mandor) dengan para karyawan

produksi. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan produksi mengatakan bahwa mandor sering memarahi karyawan. Dari pihak karyawan merasa bahwa mereka sudah cukup melaksanakan tugasnya dengan baik namun masih sering dimarahi oleh mandornya. Salah satu karyawan mengatakan *“Mandornya galak mas ga bisa salah sedikit”*, karyawan yang lain mengatakan hal yang kurang lebih sama *“mandornya suka marah-marah mas”*.

Pada prakteknya divisi produksi PT Tirta Flora Makmur terdapat 2 orang mandor yang mengawasi kegiatan produksi kerja dari setiap karyawan produksi, penulis juga melakukan wawancara dengan para mandor terkait situasi kerja dan kinerja para karyawan produksi, para karyawan mengeluhkan bahwa kinerja para karyawan produksi yang cenderung lambat dan sering mengeluh terkait pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Para mandor juga mengatakan bahwa karyawan ini sering bermalas-malasan dan sering tidak mendengarkan arahan dari para mandor. Salah satu mandor mengatakan *“karyawan ini banyak mau, bulan lalu sampe rugi karna mereka malas malasan mas, banyak barang rusak targetnya juga ga dapat ya mau tidak mau kita mesti marahin mas”*. Pihak mandor yang satunya juga mengatakan hal yang sama, kedua mandor merupakan pekerja lama yang ada di perusahaan ini dan mengatakan bahwa permasalahan yang terjadi kebanyakan disebabkan oleh kinerja karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya sesuai SOP.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kedua pihak, penulis mendapatkan indikasi bahwa terdapat permasalahan terkait kepemimpinan dimana mandor selaku pemimpin dan pengarah belum maksimal dalam menjalankan tugasnya. Arahan yang diberikan oleh mandor tidak dikerjakan dengan baik oleh para karyawan. Para mandor melakukan tugas pengawasan produksi dengan baik, namun dalam hal kepemimpinan mandor tidak memberikan intruksi dan arahan yang jelas sehingga para karyawan produksi merasa tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Peneliti juga menemukan permasalahan lain yang mengindikasikan permasalahan dibidang kepemimpinan. Karyawan produksi yang terdiri dari sebagian besar wanita berusia 30-50 tahun merasa tidak nyaman dengan cara komunikasi mandor yang dianggap otoriter. Penelitian oleh Said (2017) menyatakan bahwa secara psikologi Perempuan lebih sering menggunakan cara komunikasi yang tidak langsung. Apa yang ingin disampaikan oleh perempuan tidak langsung diungkapkan, sedangkan laki-laki cenderung langsung mengungkapkan maksudnya. Melihat situasi yang terjadi di PT Tirta Flora Makmur para mandor yang merupakan laki laki berusia 45 dan 50 tahun mengharapkan adanya perubahan langsung setelah memberikan tergunan kepada para pekerja dibagian produksi sedangkan para pekerja merasa tertekan dan tidak termotivasi dengan cara penyampaian para mandor. Wawancara dengan beberapa pekerja menyatakan bahwa mandor tidak memberikan instruksi yang jelas dalam produksi lantai kayu sehingga

sebagian besar karyawan tidak tahu secara spesifik kesalahan apa yang mereka lakukan.

Tindakan yang mandor yang suka memberikan teguran keras, tidak memotivasi para karyawan dan tidak memberikan instruksi yang jelas dinilai tidak berdampak signifikan karena dalam beberapa waktu produksi masih tetap menurun dan beberapa kesepakatan dengan klien masih mendapatkan komplek dan tingkat pengembalian mencapai angka 50 -75 persen. Sebagai seorang pemimpin, penting memiliki kemampuan untuk menetapkan arah yang dapat membawa organisasi menuju perubahan dan mewujudkannya dalam tindakan nyata. Pemimpin memegang peran kunci dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi (Ahmad et al, 2022).

Berangkat dari permasalahan mengenai kepemimpinan dalam organisasi, terdapat permasalahan yang lain juga menjadi faktor mengapa kinerja karyawan PT Tirta Flora Makmur mengalami penurunan, PT Tirta Flora Makmur berdiri sejak tahun 1980 di Jakarta dan pindah ke Bojonegoro sejak tahun 1985. PT Tirta Flora Makmur sudah terbilang cukup Tua dan perusahaan tempat produksi lantai kayu juga terbilang sudah cukup lama. Saat penulis melakukan kunjungan ke pabrik penulis menemukan beberapa hal- hal yang menyebabkan ketidaknyaman bagi para pekerja karyawan produksi di perusahaan. Perusahaan memiliki beberapa bagian dalam membagi tugas kerja para karyawan. Penulis secara khusus melakukan pengamatan pada bagian produksi dimana tempat produksi terbilang panas karena hanya terdapat 2 kipas pending dan terbuka ke alam. Wawancara

dengan karyawan pabrik mengatakan bahwa “*panas si mas kerjanya di sini*”. Hasil wawancara dan perbincangan dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa perusahaan tidak menyediakannya. Hasil dari pengamatan penulis, sarung tangan, penutup badan, dan masker merupakan barang pribadi dari para karyawan produksi.

Perusahaan tidak menerapkan SOP khusus bagi para karyawan saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kondisi sosial, psikologis, dan fisik dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi para karyawan, karena hal ini memiliki pengaruh besar terhadap tingkat produktivitas mereka. (Firnanda et al, 2021). Alat pelindung diri yang tidak disediakan, suhu ruangan yang panas dapat mengindikasikan adanya permasalahan terkait lingkungan kerja para karyawan.

Karyawan yang bekerja dengan kondisi yang tidak nyaman dapat menciptakan hasil yang tidak maksimal pula. Mogi, et al (2020) menghasilkan kesimpulan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian oleh (Putri, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan tokonya. Penelitian Setyo Budi (2023) juga menghasilkan kesimpulan dimana variabel kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berangkat dari kesenjangan penelitian dan fenomena yang di temukan maka peniltian ini fokus untuk memeriksa permasalahan yang terjadi di PT Tirta Flora Makmur. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan solusi pada perusahaan sehingga perusahaan dapat menyelesaikan permasalahan sdm yang terjadi. Dengan itu penelitian ini mengangkat judul yaitu “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TIM PRODUKSI PT. TIRTO FLORA MAKMUR “.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim produksi PT. Tirta Flora Makmur?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim produksi PT. Tirta Flora Makmur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim produksi PT. Tirta Flora Makmur.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan mterhadap kinerja tim produksi PT. Tirta Flora Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diinginkan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- Manfaat bagi Perusahaan yang di tuju

Penelitan diharapkan dapat menyuguhkan wawasan serta usulan yang konstruktif bagi pimpinan dan seluruh karyawan PT Tirta Flora Makmur

untuk memperhatikan dan melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan

- Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti lain yang ingin menelusuri lebih lanjut keterkaitan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan., tidak hanya dalam industri manufaktur kayu tetapi juga di sektor lain. Hasil penelitian juga membuka peluang untuk penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel tambahan seperti motivasi, beban kerja, atau teknologi dalam analisis kinerja tim produksi.