

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Karyawan menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami bahwa motivasi dan lingkungan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang harus diperhatikan secara serius. Karena faktor-faktor inilah yang menjadi kunci utama dan sangat menentukan perilaku karyawan bekerja.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya untuk berkinerja secara maksimal. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan karyawan dan bagaimana cara mengerjakannya. Parwoto et.al menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Menurut Robbins (2012:187) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi, faktor pemimpin dan stress kerja. Melalui faktor-faktor tersebut karyawan

diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka, sedangkan lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Pemimpin adalah sosok panutan secara sepakat dijadikan sebagai orang yang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberi perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Setiap pemimpin mempunyai gaya sendiri dalam memimpin kelompok atau bawahannya. Gaya kepemimpinan seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari karyawan yang dipimpinnya, semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan kerja pegawainya. Di sini dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat berbuat adil, tidak membedakan suku, ras, dan juga tidak mementingkan kepentingan pribadi.

Gaya kepemimpinan yang pada umumnya partisipatif, berorientasi hanya struktural dalam berorganisasi juga diharapkan adanya gaya kepemimpinan yang dalam pengambilan keputusannya berdasarkan situasional namun juga penuh rasa

tanggung jawab maka diharapkan karyawan menyadari akan kewajiban dan tugas-tugasnya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga akan menghasilkan suatu yang sesuai dengan harapan.

Motivasi yang diberikan oleh pemimpin sangat menentukan, keberhasilan sebuah lembaga atau instansi sangat ditentukan dari motivasi yang diberikan kepada pegawainya. Jika motivasi sangat tidak memuaskan, tidak adanya pelatihan kerja yang diberikan oleh instansi, padahal pelatihan kerja merupakan salah satu penunjang kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap suksesnya perusahaan. Reward merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang berprestasi, agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Perusahaan sama sekali tidak memberikan program tersebut kepada karyawan yang berprestasi dikarenakan pelatihan kerja memerlukan dana yang cukup besar.

PT. Star Energy Geothermal Wayang Windu Limited merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan PT. Star Energy Geothermal Wayang Windu Limited memiliki aset utama yaitu dua buah aset turbin pembangkit listrik tenaga panas bumi. Dalam pengoperasian aset turbin tersebut harus disertai dengan pemeliharaan agar kinerja aset dapat mencapai kinerja yang optimal. PT. Star Energy Geothermal Wayang Windu Limited beralamat di Desa Margamukti, Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan situasi lingkungan kerja secara keseluruhan kondusif namun tanpa adanya dukungan dan motivasi dari pemimpin kepada karyawan akan menurunkan tingkat kinerja karyawan pada sebagian divisi/fungsi pekerja didalam perusahaan karena memiliki pimpinan yang berbeda-beda dalam setiap divisi/fungsi pekerja untuk memberikan motivasi kerja terhadap karyawandan ketika melakukan wawancara dengan beberapa karyawandi bagian fungsi HR (Human Resource), menanyakan mengenai apa yang menyebabkan timbulnya motivasi meningkat ketika bekerja, beberapa pekerja itu pun menjawab ketika diberikan apresiasi oleh pimpinan atas

tugas yang dikerjakan dan sebagai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan adanya situasi lingkungan yang kondusif dan hubungan saling mendukung antar pekerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa bagaimana perlunya seorang pemimpin menerapkan tipe gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan sehingga dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja di PT. Star Energy Geothermal Bandung.

Pimpinan Star Energy mendukung masyarakat lokal dalam membangun suatu dasar yang terus menerus dan berlanjut, membantu konstruksi beberapa fasilitas kunci dan penciptaan lapangan kerja baru melalui berbagai pengembangan usaha kecil setempat serta inisiatif pendanaan. Sebagai bagian dari industri energi yang memanfaatkan sumber energi alternatif, maka kami, Star Energy Geothermal (Wayang Windu) Limited atau SEGWWL, berkeinginan melaksanakan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*). Hal ini kami wujudkan di antaranya dengan menjalankan kegiatan usaha, operasi dan produksi yang berwawasan lingkungan, serta sejalan dengan prinsip-prinsip berkelanjutan. Sesungguhnya, tidak mudah melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan yang benar, yang bukan hanya sekadar kegiatan kedermawanan atau filantropi. Namun demikian, kami terus mencoba agar implementasi program tanggung jawab sosial perusahaan benar-benar dilaksanakan dengan sebuah tujuan akhir, yakni menjaga, melindungi dan melestarikan lingkungan, pengakuan dan penegakkan hak asasi manusia (HAM), kebebasan berserikat dan pemenuhan hak-hak pekerja, serta pemberdayaan dan pengembangan masyarakat.

Menurut salah satu pegawai PT. Star Energy Geothermal Bandung yaitu bapak Marno menyatakan “Sekitar 5 tahun terakhir ini para karyawan yang berprestasi baik, tidak pernah lagi diberi reward dari pimpinan dan sekarang sudah jarang adanya pemeriksaan kesehatan secara rutin setiap bulan tetapi pemeriksaannya dilakukan sekitar 3-4 bulan sekali seperti pengontrolan THT, paru-paru dan lain-lain”. Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang

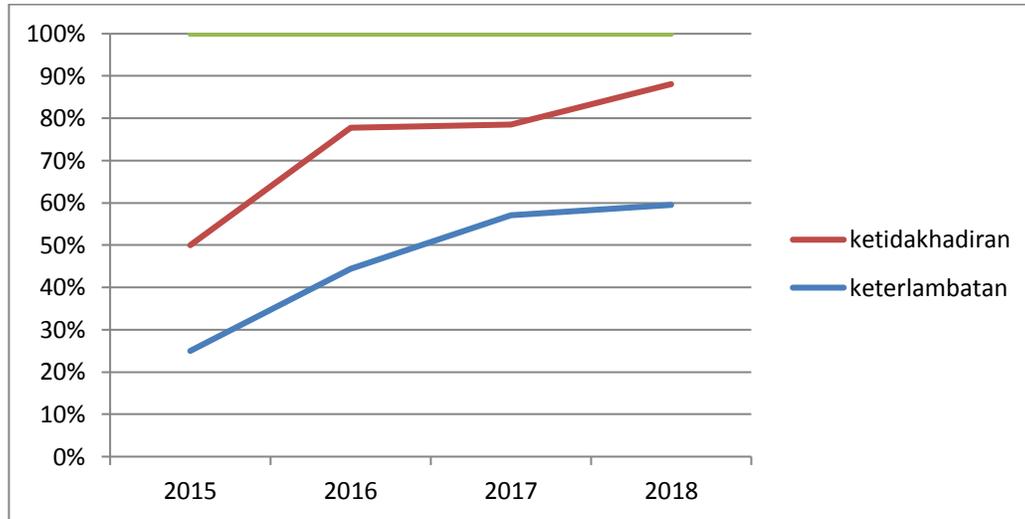
rendah. Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lain-lain.

Para pimpinan PT. Star Energy Geothermal Bandung sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dimana konsekuensi yang harus dijalani karyawan adalah bekerja dengan rajin, disiplin, dan semangat dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan reward berupa bonus atau kenaikan pangkat dari atasan atau perusahaan. Dengan demikian pemimpin harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan mendapatkan keuntungan adalah perusahaannya itu sendiri. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibangun dalam perusahaan perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

**Tabel 1.1**

**Daftar Persentase ketridak hadiran dan keterlambatan kerja karyawan**



**Sumber : PT.Star Energy Geothermal Bandung**

Tabel 1.1 diatas menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan terlambat dan tanpa keterangan. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan semangat kerja yang berdampak penurunan kinerja karyawan PT.Star Energy Geothrmal Bandung.

**Tabel 1.2**

**Persentase Pencapaian Kinerja**

NO	Tahun	Target (Rp Juta)	Realisasi (Rp Juta)	Persentase Pencapaian (%)
1	2016	10.157	10.157	99.98%
2	2017	12.638	8.642	67.33%
3	2018	14.595	12.589	78.55%

**Sumber: PT.Star Energy Geothermal Bandung**

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa dilihat dari kinerja karyawan tahun 2016 hanya mencapai 99.98% dan pada tahun 2018 kinerja karyawan hanya mencapai 78.55% dari target yang ditentukan sehingga dapat dikatakan bahwa target perusahaan belum tercapai.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Energy Geothermal Bandung”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Star Energy Geothermal Bandung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Star Energy Geothermal Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Energy Geothermal Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Star Energy Geothermal Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Star Energy Geothermal Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Energy Geothermal Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoretis, hasil kajian ini diharapkan bisa menambah khazanah ilmiah, terutama berkenaan dengan kepemimpinan transformasional lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi.
  
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi PT. Star Energy Geothermal Bandung  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan penambahan wawasan dalam mengambil kebijakan tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi Akademik  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan koleksi penelitian dalam bidang perbankan syariah, khususnya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  - c. Bagi peneliti selanjutnya  
Hendaknya penelitian ini dapat dijadikan kontribusi dan referensi dalam Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hendaknya faktor-faktor diluar variabel penelitian diteliti oleh peneliti selanjutnya.