

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1 . Latar Belakang**

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, 2010). Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumberdaya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri. Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan.

Ketenaga kerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting dalam makro ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal dan teknologi.

Di Indonesia, jumlah sumber daya manusia tersedia sangat besar. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena guna menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tinggi nya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Salah satu upaya perusahaan dalam mewujudkan tujuannya adalah mempunyai karyawan yang memiliki kinerja baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja di pengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2008:27) Antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Hal yang lebih penting ialah mempertahankan bisnis dalam negeri yang menggunakan SDM nasional. Cara yang dapat untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam dunia bisnis yang berperan penting ialah karyawan, sebab yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan bisnis itu ialah karyawan itu sendiri. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan memengaruhi hasil kerja dari bisnis yang dilakukan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja.

Menurut Nitisemito (2010:123). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:1). Lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktifitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan. Bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan disekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010). Suatu organisasi juga membutuhkan pemimpin yang efektif, mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin, 2007).

Hubungan yang terjadi antara pimpinan dan karyawan dapat membuat karyawan merasa senang dalam bekerja diperusahaan. Kepemimpinan adalah

proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2008:2). Sangat penting peran pemimpin sehingga pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungan yang memiliki pola berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Selain lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, pelatihan kerja juga sangat berpengaruh besar pada produktivitas karyawan. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumberdaya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan dan keterampilan baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut, memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan dimasa yang akan datang (Hasibuan, 2012).

PT. Mitratani Dua Tujuh, selanjutnya disebut PT. MT 27, merupakan salah satu anak perusahaan PTPN X yang bergerak secara khusus dalam agrobisnis dan agroindustri serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perseroan untuk menghasilkan barang atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat dan mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

PT. Mitratani Dua Tujuh memiliki upaya untuk menjaga lingkungan kerja bersih dan selalu menjaga fasilitas-fasilitas yang ada agar kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh selalu terjaga dan memberikan hasil yang signifikan terhadap

perusahaan oleh karena itu, sangatlah penting pengaruh lingkungan kerja bagi tingkat kualitas perusahaan karena kualitas perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan seorang pemimpin Yang efektif, mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku anggota atau bawahannya dan mendominasi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada anggota atau bawahannya (Nitisemito, 2010). PT. Mitratani Dua Tujuh dipimpin oleh pemimpin-pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dalam setiap bagian dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki keahlian yang sesuai dalam bidangnya masing-masing dan mampu mendominasi karyawan dibawahnya untuk melakukan tugas-tugas yang sudah dibebankan kepada mereka. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penelitian ini mengambil judul **”Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.”**

**Tabel 1.2**  
**Produksi Edamame Periode 2012 - 2016**

No.	Tahun	Target(ton)	Realisasi(ton)	Keterangan
1	2012	4.000	4.111	Tercapai
2	2013	4.200	4.230	Tercapai
3	2014	4.000	4.097	Tercapai
4	2015	4.100	4.115	Tercapai
5	2016	6.794	5.995	Tidak Tercapai

*Sumber : Data Primer yang di olah tahun 2016*

Berdasarkan tabel produksi PT. Mitratani Dua Tujuh dari tahun 2012 – 2016 diindikasikan bahwa jumlah target produksi dari tahun ketahun selalu mengalami perubahan. Target produksi yang tercapai terjadi pada tahun 2012 hingga 2015, yaitu pada tahun 2012 target produksi 4.000 ton terealisasi 4.111 ton, pada tahun 2013 target produksi 4.200 ton terealisasi 4.230 ton, pada tahun 2014 target produksi 4.000 ton terealisasi 4.097 ton, pada tahun 2015 target produksi 4.100 ton terealisasi 4.115 ton, sedangkan pada tahun 2016 target produksi edamame

tidak dapat tercapai dari target yang telah ditetapkan yaitu 6.794 ton yang terealisasi hanya 5.995 ton.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh?
- b) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh?
- c) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh?
- d) Apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani dua tujuh Kabupaten Jember

## **1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.**

### **1.3.1 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan maka tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagaiberikut:

- a) Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh.
- b) Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh.
- c) Menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh.
- d) Menguji lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani dua tujuh Kabupaten Jember

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember ini akan menumbuhkan dampak yang bermanfaat bagi peneliti, perusahaan dan akademis dari tujuan tercapainya penelitian yaitu:

a) Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember untuk meningkatkan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebagai motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas perusahaan.

b) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c) Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dalam memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan.

d) Bagi mahasiswa

Memberikan gambaran tentang penyusunan kerja ilmiah, tugas akhir mahasiswa khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.