

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam suatu organisasi. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Paramitha (2015) Efektif adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai, Wendra Yugi (2017) Efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, serta sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

PT. ISS Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Facility Service. Facility Service atau Outsourcing PT. ISS Indonesia meliputi bidang cleaning, property, catering, support office, security, facility management dan intergrated facility service.

Facility service mencakup berbagai hal yang terkait dengan kegiatan layanan fasilitas, baik kepada masyarakat maupun ke perusahaan atau vendor. Dengan Sumber Daya Manusia yang profesional, maka dapat mencapai target – target yang

ditetapkan oleh PT. ISS Indonesia.

Pada dasarnya Vendor yang menggunakan jasa PT. ISS Indonesia menginginkan kinerja yang dihasilkan oleh man power selalu berjalan dengan baik dan memuaskan, namun ternyata banyak hal – hal yang membuat kinerja menjadi kurang bahkan menurun, ketika vendor merasa tidak puas atas kinerja man power dan bahkan ada yang memutuskan kontak kerja. PT. ISS Indonesia akan menarik man power kembali ke head office untuk melakukan peninjauan yang lebih dalam sesuai dengan complain. PT. ISS Indonesia juga akan mengadakan training untuk meminimalisir complain agar tidak terjadi hal yang serupa di setiap tahunnya dari berbagai vendor. Dan terlebih banyak persaingan yang semakin ketat dalam bidang facility service jika permasalahan tersebut tidak segera diselesaikan akan menurunkan profit perusahaan tersebut. Karena Sumber Daya Manusalah yang menjadi ujung tombak atau inti bagi perusahaan, maka sudah seharusnya memaksimalkan kembali kinerja man power di PT. ISS Indonesia.

Adapun mitra kerja PT. ISS Indonesia untuk area Jakarta Pusat sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data beberapa vendor PT. ISS Indonesia

No	Area	Trun Over				Man Power	Manager Area
		Tahun 2017		Tahun 2018			
		Masuk	Keluar	Masuk	Keluar		

1	Senayan Square	15	15	10	10	60	4
2	Sctv Tower	5	5	4	4	30	2
3	PT. Nomura	5	5	6	6	10	1
4	PT. Mercer	3	3	2	2	5	1
5	Hotel Fairmont	10	10	10	10	30	2
Jumlah		38		32		135	10
Rata – rata		8 %		6%			

(Sumber: HRD PT. ISS Indonesia, 2018)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa vendor area Jakarta Pusat terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan yang sering menjadi keluhan oleh vendor. Antara lain kuantitas karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan man power tidak mencapai target perusahaan yaitu seharusnya 100% hanya 80% target yang dicapai. Masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan. Dan rendahnya inisiatif man power, dimana man power kurang peduli terhadap lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan dalam turnover pada tahun 2017 sebanyak 8% dan pada tahun 2018 sebanyak 6%. Padahal tingkat turnover perusahaan maksimal hanya 2%. Dapat disimpulkan bahwa kurangnya perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja man power membuat perusahaan tidak mendapat profit dengan baik.

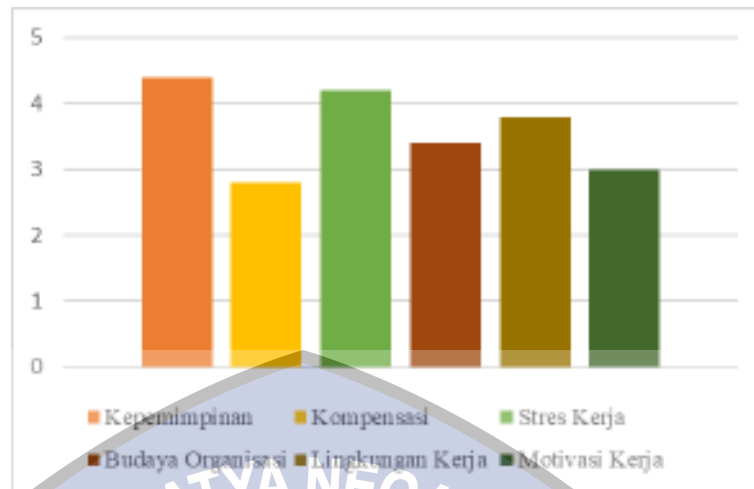
Menurut Kasmir (2016:168) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipengaruhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut kasmir (2016:189) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. (Sajangbati 2014, Tia Sutami 2017) juga mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel – variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terlihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1.1

Variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan



Sumber : data yang diolah penulis, (2019)

Berdasarkan hasil observasi kepada man power terkait variabel – variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terlihat bahwa mayoritas man power merasa variabel kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam perusahaan atau organisasi, yang terlihat jelas dalam diagram column.

Menurut Nawawi (2014:74) kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing – masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya.

Di PT. ISS Indonesia setiap area memiliki penyelia atau manager. Manager yang ada di area harus mampu memberikan motivasi kepada para man power. Manager juga dapat membina hubungan langsung secara organisasi internal yaitu dengan head office dan organisasi eksternal yaitu vendor, yang kemudian di

sampaikan kepada man power. Penulis menemukan adanya permasalahan menurut vendor ada beberapa manager area dalam menyampaikan informasi kurang detail saat memberikan laporan dan manager area susah dihubungi atau dicari pada saat dibutuhkan. Dan menurut man power ada beberapa menyatakan pengarahan manager area kurang baik, dan ada beberapa menyatakan bahwa manager area mereka dalam menangani permasalahan atau dalam bertindak dalam memberikan ketegasan bagi karyawan masih dirasa kurang.

Jadi peran kepemimpinan dapat menunjang kinerja perusahaan. Karena terjadi komunikasi internal dan eksternal. Hal ini dibuktikan oleh peneliti Sinangdoyo (2015) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun pada penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Sutrisno (2014) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Stres Kerja. Menurut Hasibuan (2012:204) Stres kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa manager area Jakarta Pusat terkait stres kerja, penulis menemukan adanya permasalahan yang dihadapi oleh para man power. Yaitu ada faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internalnya adalah keadaan personal man power seperti keadaan ekonomi yang sedang tidak baik, sedangkan untuk faktor eksternal yaitu pada tuntutan

pekerjaan dari vendor. Misalnya saat melaksanakan tugas harus sesuai dengan keinginan vendor seperti harus menggunakan working permit, yang faktanya hanya membuang – buang waktu man power karena permasalahan administrative tersebut. Yang mengakibatkan pekerjaan tertunda, sehingga lama kelamaan pekerjaan akan semakin menumpuk sedangkan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut singkat. Karena permasalahan tersebut banyak man power yang merasa stres.

Jadi stres kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang akan berdampak negatif dan positif untuk kinerja perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh peneliti Risfatul Khotimah, Edward Gagah, dan Leonardo B Hashiolan (2017) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, meskipun pada penelitian yang dilakukan oleh Charisma (2016) bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan dan stres kerja terdapat pula faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Di PT. ISS Indonesia lingkungan kerja sangat berperan penting untuk melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa

aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Penulis menemukan adanya permasalahan lingkungan kerja, antara lain: hal fisik lingkungan kerja terdapat tata ruang yang kurang tertata dengan rapi, ruangan yang terlalu sempit sehingga banyak file untuk menyimpan arsip diletakkan di sudut-sudut ruangan tanpa adanya lemari, perlengkapan dan peralatan kerja yang kurang memadai, serta temperatur atau suhu udara yang panas. Sedangkan dari faktor non fisik adalah hubungan baik antara sesama karyawan, vendor, maupun terhadap atasan PT. ISS Indonesia.

Di PT. ISS Indonesia lingkungan kerja sangat berperan penting untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini dibuktikan oleh Yulinda dan Rozzyana (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun pada penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISS INDONESIA”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka masalah penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. ISS Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. ISS Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Secara praktis, dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana manajemen pada fakultas ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

d. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perpustakaan dan menyajikan informasi mengenai kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

