

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan jaman diharapkan perusahaan mampu bersaing dan berkesinambungan dengan kemajuan teknologi dan komunikasi yang ada. Kenyataan menunjukkan bahwa perusahaan tidak mampu berkesinambungan dengan kemajuan jaman akan tertinggal dari pesatnya perkembangan jaman. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena sumber daya manusia yang ada merupakan ujung tombak berhasilnya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting bagi organisasi. Oleh karena itu perlu mendapat perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, jangka panjang maupun pendek. Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan dan sebagai aset penting sumber daya manusia yang harus ditingkatkan kinerjanya agar perusahaan tersebut dapat berkembang. Setiap perusahaan menginginkan kinerja terbaik dari seluruh karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Karena kinerja suatu perusahaan merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi jasa pada perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya memerlukan beberapa faktor penunjang atau lebih dikenal dengan sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia didalam suatu perusahaan, karena bagaimanapun kemajuan teknologi yang diperlukan tidak lepas dari sumber daya manusia sebagai penggerak teknologi tersebut. Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Kasmir (2016:65-71) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dalam pra survey yang dilakukan pada PT. Mustika Ratu Tbk dapat diidentifikasi bahwa faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target dan menurunnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja.

PT. Mustika Ratu merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan dan kecantikan. PT. Mustika Ratu Tbk adalah salah satu perusahaan besar di Indonesia melalui berbagai macam produk kosmetik tradisional dan produk kesehatan yang berupaya mewujudkan visi perusahaan sebagai perusahaan kosmetik dan jamu tradisional yang berkualitas tinggi terbaik dengan melakukan pencatatan sahamnya di PT. Bursa Efek Jakarta. Untuk itu, PT. Mustika Ratu Tbk dituntut agar dapat terus bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

Saat ini perusahaan kosmetik semakin banyak bermunculan diseluruh penjuru wilayah Indonesia, maka untuk tetap mempertahankan eksistensinya di pasar, PT. Mustika Ratu Tbk harus meningkatkan kinerja organisasinya. Salah satu aspek yang dapat dilihat dalam menilai kinerja organisasi yaitu aspek pemasaran yang meliputi penjualan produknya per tahunnya.

Seperti peneliti amati dilokasi penelitian, masih terdapat masalah dimana fluktuasi peningkatan dan penurunan target pertahun pada PT. Mustika Ratu Tbk. Banyak temuan yang peneliti dapatkan dan temuan tersebut berupa masalah-masalah yang peneliti jadikan dugaan sementara bahwa penyebab kurang baiknya kinerja karyawan dan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pada PT. Mustika Ratu Tbk. Permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah dari hasil target dan realisasi perusahaan, dapat penulis sajikan seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1.
Data Penjualan
PT Mustika Ratu Tbk Tahun 2012-2016

Tahun	Data Penjualan
2012	Rp 458.197.338.824,00
2013	Rp 358.127.545.503,00
2014	Rp 434.747.101.600,00
2015	Rp 428.092.732.505,00
2016	Rp 344.361.345.265,00

Sumber: Laporan Tahunan PT. Mustika Ratu Periode Tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.1. menunjukkan fluktuasi peningkatan dan penurunan target pertahun pada PT. Mustika Ratu Tbk. Penurunan hasil penjualan dari tahun 2012 ke tahun 2013, dari Rp 458.197.338.824,00 menjadi Rp 358.127.545.503,00. Kemudian dari tahun 2013 ke tahun 2014 mengalami peningkatan hasil penjualan. Dari Rp 358.127.545.503,00 menjadi Rp 434.747.101.600,00. Tahun 2014 ke tahun 2015 mengalami penurunan dari Rp 434.747.101.600,00 menjadi Rp 428.092.732.505,00 sampai pada tahun 2016 masih terjadi penurunan yaitu menjadi Rp 344.361.345.265,00. Penurunan hasil penjualan ini karena kinerja

karyawan yang kurang maksimal. Kurangnya motivasi yang membuat rendahnya hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan observasi dengan beberapa karyawan PT. Mustika Ratu Tbk terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan mengenai kurangnya kualitas kerja dalam penyelesaian pekerjaan khususnya hasil kerja karyawan yang kurang detail terhadap pekerjaannya, dalam masalah ketelitian dan kerapihan karyawan yang kurang mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan buruk yang akan terjadi dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti kurangnya ketelitian dalam menginput data barang. Sedangkan permasalahan dalam kuantitas pekerjaan yaitu karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga belum bisa mencapai target yang perusahaan harapkan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapaitujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana

semua serba terbuka. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti apa yang diarahkan oleh pemimpin.

Berdasarkan pengamatan dan observasi peneliti terhadap karyawan yang dilakukan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karena dari faktor kepemimpinan. Adanya pemimpin yang kurang memperhatikan karyawan dengan memberikan dorongan, arahan dan komunikasi yang jelas bagaimana untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja maksimal. Pemimpin kurang memahami dengan situasi dan kondisi sehingga para karyawan agar bekerja seperti apa yang pemimpin inginkan.

Fenomena kedua selain kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan.

Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Berdasarkan pengamatan dan dan observasi terhadap beberapa karyawan terkait pelatihan adalah karyawan dalam melakukan promosi sangat kurang untuk memperkenalkan produk barunya kekalangan masyarakat luas masih tergolong terbatas. Banyak produk baru yang dikeluarkan dari PT. Mustika Ratu yang membuat karyawan tersebut tidak hafal produk-produk baru itu dan tidak semua karyawan dapat mengikuti pelatihannya hanya beberapa karyawan yang memang dibutuhkan tenaganya.

Fenomena ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari – hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para karyawan bekerja secara optimal dan merasa puas. Berdasarkan pengamatan dan observasi dengan beberapa karyawan terkait lingkungan kerja, penulis menemukan adanya permasalahan antara lain: hal fisik yang terdapat tata ruang yang kurang tertata rapi, ruangan yang sempit sehingga banyak dokumen untuk menyimpan arsip diletakkan tanpa adanya lemari, serta temperatur dan suhu yang panas. Sedangkan dari faktor non fisik adalah hubungan baik antara sesama karyawan maupun terhadap atasan. Hal ini perlu diperhatikan dan perlu adanya perbaikan dari perusahaan karena secara tidak langsung dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi apabila lingkungan kerja tersebut tidak memenuhi standar kinerja, dapat menyebabkan suatu kegagalan

dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang mengakibatkan turunnya kinerja para karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitria Rachman Kusumaningrum (2016) dengan judul, “ Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Ganbiran Kediri”, menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jerry M. Logohan et.al dengan judul, “ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia”, pada tahun 2013, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUSTIKA RATU Tbk CIRACAS.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Ratu Tbk?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Ratu Tbk?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Ratu Tbk?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Ratu Tbk?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Ratu Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Ratu Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Ratu Tbk
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Ratu Tbk

Manfaat Penelitian:

1. Bagi peneliti, penelitian ini akan menjadi sebuah pembelajaran yang berharga terutama dalam pembekalan menghadapi dunia kerja setelahnya.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kepemimpinan dan pelatihan terhadap para karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam penjualan.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan untuk menambah pengetahuan, referensi dan wawasan dibidang sumber daya manusia.
4. Bagi akademik, penelitian diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

