

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah ilmu dan seni yang mengatur dalam peranan tenaga kerja agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan ataupun organisasi secara efektif dan efisien yang langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB) Medan. Perusahaan Expedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) yang bergerak dibidang pengangkutan barang-barang kontainer dari pelabuhan Belawan. Operasional dalam perusahaan ini ialah mengatur pengantaran barang-barang kontainer dari pelabuhan muat sampai ke *customer*. Kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB) mengalami penurunan terlihat dari pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat di penuhi oleh karyawan. Salah satu faktor yang diduga yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan ialah mengarahkan anggota kelompok (organisasi) agar memiliki semangat dan motivasi yang tinggi didalam suatu pekerjaan (pencapaian).

Fenomena yang terjadi pada kepemimpinan ialah jarang nya pimpinan berada ditempat (dikantor) menyebabkan karyawan sulit berkomunikasi, berdiskusi dan meminta solusi secara langsung pada pimpinan mengenai permasalahan pekerjaan karyawan masing-masing, sehingga penyelesaian pekerjaan mengalami ketelambatan. Faktor Kedua yaitu Lingkungan Kerja Fisik. Permasalahan Lingkungan Kerja Fisik di PT.Cahaya Anugerah Bahari ialah yang dimana karyawan memiliki tempat kerja yang sempit, panas, kotor dan banyak debu sehingga menyebabkan karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitas pekerjaan mereka.

Faktor selanjutnya yang diduga terjadi penyebab kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi yang dimana budaya organisasi ini adalah peraturan baru yang diterapkan oleh pemerintah agar seluruh masyarakat dan seluruh perusahaan melaksanakan protokol kesehatan di era zaman covid-19 yang sedang marak didunia. Fenomena yang terjadi ialah perusahaan PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB) menerapkan aturan pemerintah mengenai protokol kesehatan kepada seluruh karyawan untuk melakukannya dimulai dari 3M (memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak) sebelum memasuki area perusahaan, namun masih ada saja beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan protokol kesehatan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan menegaskan untuk memberi sanksi kepada seluruh karyawan berupa tindakan tidak mengizinkan karyawan memasuki area perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB) Medan”**

#### **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pimpinan yang jarang berada ditempat (dikantor) menyebabkan karyawan sulit berkomunikasi, berdiskusi dan mendapatkan solusi secara langsung dari pimpinan mengenai permasalahan pekerjaan karyawan yang dikantor.
2. Lingkungan Kerja yang sempit, panas, kotor, banyak debu. Membuat karyawan kurang nyaman untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
3. Budaya Organisasi yang sudah diterapkan oleh perusahaan PT.Cahaya Anugerah

- Bahari masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi (melanggar) peraturan tersebut, sehingga perusahaan menegaskan untuk memberi sanksi kepada seluruh karyawan berupa tindakan tidak mengizinkan karyawan memasuki area perusahaan.
4. Kinerja Karyawan tidak maksimal dikarenakan mengalami penurunan terlihat dari pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tidak dapat dipenuhi oleh karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB)?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB)?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB)?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB)?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti dapat menyimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh penelitian dari penelitian sebagai berikut :

1. Bagi peneliti  
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).
2. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI
3. Bagi Penelitian selanjutnya  
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang yang mengangkat permasalahan yang sama.

### **1.6 Teori Tentang Kepemimpinan**

#### **1.6.1 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Badeni (2013:2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya

untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 1.6.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan.
- 2) Kemampuan Memotivasi.
- 3) Kemampuan Komunikasi.

### 1.7 Teori Tentang Lingkungan Kerja Fisik

#### 1.7.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan -lain

Menurut Sarwono (2005:86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”.

Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan Lingkungan kerja fisik adalah kondisi di mana semua keadaan berbentuk fisik yang ada di dalam tempat kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung. Dengan hal ini, maka lingkungan kerja fisik bisa terlihat secara keseluruhan yang mengelilingi atau mempengaruhi individu di dalamnya.

#### 1.7.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2013) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

1. Suhu Udara
2. Kebisingan
3. Keamanan di tempat kerja.

### 1.8 Teori Tentang Budaya Organisasi

#### 1.8.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Menurut Robbins (1996:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama.

Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

#### 1.8.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma
2. Nilai Dominan
3. Aturan

## 1.9 Teori tentang Kinerja Karyawan

### 1.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit.

Menurut Wibowo (2010 : 7), kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut.

Menurut Mangku prawira dan Hubeis (2007:153), Pengertian kinerja karyawan ialah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara berencana. Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan.

### 1.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) mengukur kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan,
3. Ketepatan Waktu,
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama.

## I.10 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Tujuan penelitian	VARIabel	Metode	HASIL PENELITIAN
1	Aidil Amin Efendy dkk (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Modern land Realtyu,TBK	Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Modernland Realtyu,TBK	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Displin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan
2	Anggit Dyah dkk (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah	Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah	Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompetensi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regionalu Jawa Tengah.
3	Fachreza dkk (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap	Untuk mengetahui apakah motivasi kerja Lingkungan Kerja, dan Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan ubahwa terdapat pengaruh positif dan usignifikan Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara simultan dan

	kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.	pada Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh	Karyawan (Y)		vasial terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
--	---	---	--------------	--	---

#### 1.11 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Veithzalu Rivai (2013:3) menyatakan bahwa: “kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

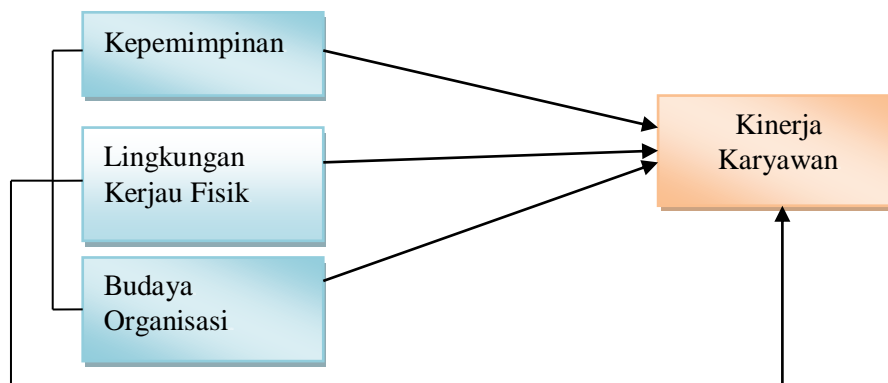
#### 1.12 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, umusik dan lain-lain.

#### 1.13 Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

#### 1.14 Kerangka Konseptual



#### 1.15 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2012:93) menyatakan “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H1: Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).

H2: Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).

H3: Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).

H4: Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).