

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Fenomena yang terjadi di Indonesia saat ini ialah kelusuan pasar dan banyaknya akses pasar yang kalah dengan pesaing utama membuat industri tekstil terus tertekan sejak akhir tahun 2014. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan industri tekstil dan pakaian merosot 1,56% pada kuartal I/2016. Pertumbuhan negatif di sektor industri pengolahan terbesar kedua Indonesia tersebut telah berlangsung sejak kuartal IV/2014. Produk domestik bruto industri tekstil dan pakaian jadi menyusut 4,79% sepanjang 2015 setelah sempat berkontraksi lebih dari 6% pada kuartal II/2015 dan kuartal III/2015. Seperti yang telah dikemukakan oleh ketua Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) yaitu bapak Ade Sudrajat dalam (bisnis.com) menjelaskan industri tekstil dan pakaian belum bisa bangkit kembali selama permintaan ekspor masih lesu dan yang merasakan melemahnya industri bidang tekstil ini tidak hanya negara Indonesia saja, tetapi

negara lain pun merasakannya seperti negara Vietnam serta negara Korea Selatan. Ia memberikan saran apabila industri tekstil Indonesia tetap seimbang maka pemerintah serta para pelaku usaha tersebut harus giat melakukan manuver guna menarik minat investor asing serta menetapkan *free trade agreement* (FTA) terhadap sejumlah negara yang potensinya besar semisal Turki, Uni Eropa serta Brasil. Melemahnya industri tekstil dalam negeri tidak memberikan pengaruh besar terhadap minat investor, sebab para pelaku bisnis yang berinvestasi tidak hanya melihat dari pangsa pasar saja, akan tetapi mereka juga melihat dari kebijakan negara-negara tujuan. Maka dari itu, pemerintah pun harus mendukung dengan cara menurunkan harga listrik minimal 6 sen dolar As per kilowatt per jam agar industri tekstil dalam negeri bisa bersaing. Kendatinya harga listrik di Indonesia selama ini terkenal yang paling mahal jika dibandingkan dengan negara-negara Asia tenggara lainnya.

Produsen tekstil di Indonesia merasakan tekanan lebih kuat dibandingkan dengan negara pesaing utama seperti Vietnam dan Bangladesh karena tidak memiliki perjanjian perdagangan bebas dengan negara maju. Karena negara Indonesia tidak mempunyai perjanjian perdagangan bebas baik dengan Eropa ataupun Amerika Serikat. Hal ini menyebabkan negara maju memilih produk buatan Negara lain yang memiliki *free trade* dengan mereka. Selain ketua API, kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Franky Sibarani mengungkapkan dari hasil analisa yang ia dapatkan dan keterangan beberapa perusahaan lainnya, setidaknya ada tiga penyebab utama perusahaan textile akan bangkrut. Franky menjelaskan, melemahnya nilai tukar rupiah terhadap dolar menjadi salah satu pemicunya.

Mengingat bahan bahan baku masih impor, maka biaya produksi perusahaan tersebut menjadi membengkak. Sementara untuk faktor ke dua, Franky mengungkapkan turunnya pangsa pasar tekstil di dalam negeri. Hal itu dibuktikan sejak lima tahun terakhir, pangsa pasar industri tekstil lokal merosot drastis hanya menjadi 30 persen dari sebelumnya 60 persen. Dan ketiga, melemahnya pasar itu tidak terlepas dari maraknya produk-produk pakaian ilegal yang masuk ke pasaran dalam negeri.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang di harapkan di setiap perusahaan, karena karyawan yang berprestasi pastilah mampu memberikan hasil yang terbaik darinya guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang berprestasi akan mampu berkreatifitas serta mendukung kemajuan suatu perusahaan, sehingga jika setiap perusahaan memiliki para karyawan yang berprestasi pastilah akan mempermudah tujuan yang di inginkan.

Kemampuan karyawan tercermin dalam kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga karyawan adalah hal yang patut di perhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja para karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pemerintah Indonesia melalui Kementrian Negara Lingkungan Hidup menetapkan peraturan Menteri Lingkungan Hidup Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2013 tentang Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan lingkungan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup, telah melakukan pemeringkatan kinerja lingkungan perusahaan melalui suatu program yang dinamakan *Program for Pollution Control, Evaluation and Rating* atau PROPER. Program ini bergerak di bidang pengendalian dampak lingkungan untuk meningkatkan peran perusahaan dalam program pelestarian lingkungan hidup. Melalui PROPER, kinerja lingkungan perusahaan diukur dengan menggunakan warna, mulai dari yang terbaik emas, hijau, biru, merah, hingga yang terburuk hitam untuk kemudian diumumkan secara rutin kepada masyarakat agar masyarakat dapat mengetahui tingkat penataan pengelolaan lingkungan pada perusahaan dengan hanya melihat warna yang ada. Berikut ini 10 nama perusahaan tekstil di wilayah Bandung yang memperoleh

peringkat kinerja perusahaan dalam mengelola lingkungan hidup tahun 2013-2014 dan tahun 2015-2016, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Perusahaan
Dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup
Periode 2013-2014 dan 2015-2016

No	Nama Perusahaan	Jenis Industri	Provinsi	Kab/Kota	Peringkat PROPER 2013-2014	Peringkat PROPER 2015-2016
1	PT. Dactex Indonesia	Tekstil	Jawa Barat	Bandung	Biru	Merah
2	CV. Purnama Tiratex	Tekstil	Jawa Barat	Bandung	Biru	Merah
3	PT. Bintang Agung	Tekstil	Jawa Barat	Bandung	Biru	Biru
4	PT. Central Texindo	Tekstil	Jawa Barat	Bandung Barat	Biru	Biru
5	PT. Gistek	Tekstil	Jawa Barat	Bandung	Biru	Biru
6	PT. Dwipapuri Abadi	Tekstil	Jawa Barat	Kab Bandung	Biru	Biru
7	PT. Yakjin Jaya Indonesia	Tekstil	Jawa Barat	Kab Bandung	Biru	Biru
8	PT. Ateja Multi Industri	Tekstil	Jawa Barat	Kab Bandung	Merah	Biru
9	PT. Insansandang Internusa	Tekstil	Jawa Barat	Kab Bandung	Merah	Merah
10	PT. Kahatex	Tekstil	Jawa Barat	Kab Bandung	Biru	Merah

Sumber: www.proper.menlh.go.id

Tabel 1.1 menjelaskan tentang peringkat kinerja lingkungan yang bervariasi, ada yang mengalami penurunan, tetap, maupun peningkatan. Hal itu terlihat pada PT. Dactex Indonesia dan CV. Puranama Tiratex yang mengalami penurunan peringkat. PT Bintang Agung, PT. Centarl Texindo, PT. Gistek, dan PT. Dwipapuri Abadi terlihat stabil. Serta PT PT. Ateja Multi Industri dan PT Kahatex

mengalami penurunan, sedangkan PT. Insansandang Internusa tidak mengalami peningkatan sama sekali.

PT. Insansandang Internusa adalah salah satu produsen tekstil yang berdomisili di Jl. Rancaekek km 22,5 Cinta Mulya Jatinangor Kabupaten Sumedang. Perusahaan ini di dirikan pada tanggal 20 Juni 1988. Saat ini aktivitas PT. Insansandang Internusa selaku pelaku bisnis meliputi: pertenunan dan pencelupan sebagai aktivitas utamanya, telah tumbuh menjadi produsen kain tenun terkemuka. Berbekal Visi yang kuat dan kerja keras selama bertahun-tahun untuk selalu menghasilkan yang terbaik, telah menempatkan Perseroan pada garis depan dalam industri tekstil.

PT. Insansandang Internusa telah menjadi produsen tekstil terpadu yang dinamis. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kiprahnya di industri tekstil, Perseroan terus melakukan investasi mesin-mesin tercanggih berdasarkan rencana modernisasi yang progresif. Untuk menunjang kebijakan Perseroan dalam pemanfaatan sumber daya manusia, kemitraan berupa bantuan teknis dari para pakar teknologi tekstil berlangsung secara berkesinambungan.

Hasil produksi Perseroan telah mendapatkan pengakuan yang luas baik di dalam maupun di luar negeri. Semua ini tidak lepas dari program pengendalian mutu yang ketat dan dukungan manajemen untuk menjawab tantangan global sejak dasawarsa yang lalu. Sejalan dengan meningkatnya persaingan pasar, PT. Insansandang Internusa terus berusaha mengutamakan mutu dan pelayanan untuk memenuhi kepuasan pelanggan dari seluruh penjuru dunia. Jaringan pemasaran PT. Insansandang Internusa selain pasaran domestik, juga meliputi beberapa negara

tujuan ekspor seperti kawasan Amerika, Hongkong, Singapura, Malaysia, Jepang, Vietnam dan lain-lain.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia, mutu, dan pelayanan di PT. Insansandang Internusa tentu saja tidak terlepas dari kendala, menurut Hasibuan (2012:33) indikator penilaian kinerja yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (kualitas, kuantitas, waktu) dan intangible (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah : kesetiaan, kualitas dan kuantitas kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu masalah yang sering kali ditemui dalam perusahaan, rendahnya kinerja karyawan akan berdampak pada penurunan kualitas kerja baik bagi karyawan maupun perusahaan. Permasalahan pada PT. Insansandang Internusa yaitu penurunan hasil produksi yang mengalami penurunan dapat dilihat pada table 1.2 yaitu tentang menurunnya kinerja karyawan sebagai berikut :

Table 1.2
Data Hasil Kinerja Karyawan PT. INSANSANDANG INTERNUSA

Penilaian Kinerja	2015		2016		Perubahan
	Target	Hasil	Target	Hasil	
Kuantitas Kerja	100 %	75 %	100 %	73 %	3 %
Kualitas Kerja	100 %	72 %	100 %	70 %	2 %
Absensi	100 %	90 %	100 %	86 %	4 %

Sumber : PT. INSANSANDANG INTERNUSA

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat dalam dua tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan dari tahun 2015 sampai 2016 dimana hasil yang

diperoleh tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Manajemen personalia yang menilai kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan absensi PT. Insansandang Internusa.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Beberapa faktor yang membentuk kinerja karyawan pada PT. Insansandang Internusa diantaranya Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima dimensi dan 12 indikator, yaitu kualitas (Kerapihan, kemampuan, kebersihan, fasilitas kantor) kuantitas (kecepatan dan target kerja), tanggung jawab (kepuasan, hasil, sarana dan prasarana kerja), kerja sama (jalanan kerjasama dan kekompakan) dan efektifitas (diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan, pengawasan, lingkungan kerja, Robins (2012:260).

Faktor tersebut adalah faktor kerja yang dirasa dapat membuat kinerja karyawan tinggi. Dengan adanya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut maka peneliti menyebarkan kuesioner untuk prasurvey terhadap responden agar mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Insansandang Internusa. Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT Insansandang Internusa maka faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada PT. Insansandang Internusa adalah sebagai berikut dapat di lihat pada tabel 1.3 pada halaman selanjutnya.

Tabel 1.3
Data Prasurvey yang Mempengaruhi Kinerja PT. Insansandang Internusa Rancaekek – Bandung

variabel yang mempengaruhi kinerja	Hasil penilaian dari karyawan	
	Hasil penilaian karyawan	Presentase hasil penilaian
Kualitas	12	11,9%
Kuantitas	15	14,9%
Tanggung jawab	26	15,9%
Kerja sama	33	32,7%
Efektifitas	15	14,9%
Total	101	100%

Sumber : Hasil prasurvey PT. Insansandang Internusa

Berdasarkan hasil prasurvey dan wawancara karyawan PT. Insansandang Internusa pada table 1.3 diatas dapat dilihat bahwa kerja sama yang didalamnya terdapat butir bahwa jalinan kerja sama antara pemimpin dan karyawan itu kurang sehingga menyebabkan masalah kurangnya kekompakan di antara pemimpinan dan karyawan di PT. Insansandang Internusa dan lingkungan kerja menjadi masalah utama yang dapat di lihat pada indikator tanggung jawab yang di dalam nya terdapat butir bahwa ada masalah pada lingkungan kerja yang menyebabkan turun nya kinerja karyawan dalam memperoleh kinerja karyawan yang baik seperti kebersihan, fasilitas kantor serta sarana dan prasarana di kantor dan pada PT. Insansandang Internusa.

Banyak faktor yang mendukung kualitas kerja karyawan agar memperoleh kinerja yang optimal, diantaranya kepemimpinan. Dalam suatu perusahaan kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah

kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu perusahaan akan baik, jika tipe, cara, atau gaya kepemimpinan yang di terapkan pemimpin baik.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya .

Kurangnya kerjasama antara pemimpin dan karyawan perusahaan tentu saja dapat menghambat kinerja dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Peran pemimpin dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun serta disiplin sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan dari pihak pemimpin. Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan maupun antara karyawan dalam suatu perusahaan dapat dikembangkan melalui komunikasi yang intensif. Hal tersebut dapat mendukung kinerja yang baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan diindikasikan menjadi salah satu faktor kurang optimalnya kinerja karyawan. Terdapat data hasil pra-survey bahwa masalah kepemimpinan lebih dominan dibanding dengan variable lainnya yang dapat di lihat pada tabel 1.4 pada halaman selanjutnya.

Tabel 1.4
Masalah kepemimpinan di PT. Insansandang Internusa

NO	Indikator	Pernyataan karyawan		Jumlah sample karyawan
		Ya	Tidak	
1	Pimpinan selalu membina hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan	71	30	101
2	Pemimpin hadir tepat waktu dan tidak terlambat	77	24	101
3	Pemimpin meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan	67	34	101
4	Pemimpin melaksanakan tugas sesuai target	82	19	101
5	Pemimpin memberikan bimbingan dan pelatihan	62	39	101

Sumber : hasil pra-survey di PT. Insansandang Internusa

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan PT. Insansandang Internusa mengenai kepemimpinan cenderung masih ada tanggapan yang jawabannya “tidak” cukup besar berdasarkan indikator seperti pemimpin selalu membina hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan, pemimpin meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, pemimpin memberikan bimbingan dan pelatihan.

Selain kepemimpinan saat ini baik langsung maupun tidak langsung, setiap perusahaan harus memberikan kenyamanan bagi karyawan berupa lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai standar yang semestinya dimiliki perusahaan untuk mendukung kualitas kerja setiap karyawan untuk memperoleh kinerja kerja terbaiknya.

Berdasarkan hal tersebut faktor lainnya yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, pembenahan lingkungan kerja karyawan harus dilakukan oleh perusahaan, antara lain untuk mendorong kinerja karyawan agar sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan

kinerja karyawan antara lain adanya ketidak sesuaian antara karyawan dengan fasilitas yang ada diperusahaan yang kurang menunjang bagi karyawan, lingkungan kerja juga memberikan peranan penting terhadap perkembangan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diterima karyawan dari perusahaan.

Lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik merupakan suatu hal penting yang dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik untuk tujuan yang sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan dan kinerja kerja yang baik dari setiap karyawan itu sendiri, karena kenyamanan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak mendukung maka kinerja karyawan pun akan menurun, kenyamanan dalam berkerja merupakan hal yang utama.

Berikut ini adalah hasil data pra-survey mengenai lingkungan kerja secara nonfisik menurut karyawan PT. Insansandang Internusa :

Tabel 1.5
Masalah Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Insansandang Internusa

NO	Indikator lingkungan kerja non fisik	Pernyataan karyawan		Jumlah sampel karyawan
		Ya	Tidak	
1	Adanya rasa aman dalam bekerja	68	33	101
2	Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi	71	30	101
3	Keadilan terhadap seluruh karyawan	84	17	101
4	Hubungan yang harmonis	73	28	101
5	Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak diperlakukan seperti mesin	79	22	101

Sumber : hasil pra-survey di PT. Insansandang Internusa

Berdasarkan tabel 1.5 pada halaman sebelumnya, karyawan PT. Insansandang Internusa cenderung masih ada tanggapan yang menjawab “tidak” cukup besar, seperti tidak adanya rasa aman, tidak adanya suasana yang memberikan dorongan dan semangat kerja, dan adanya rasa ketidak harmonisan yang dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan, karena secara non fisik hal-hal tersebut tidak akan mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Selain lingkungan kerja non fisik, ada juga lingkungan kerja fisik, PT.

Insansandang Internusa yang dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6
Masalah Lingkungan Kerja Fisik PT. Insansandang Internusa

NO	Indikator lingkungan kerja fisik	Pernyataan karyawan		Jumlah sampel karyawan
		Ya	Tidak	
1	Perusahaan menyediakan tempat tempat istirahat yang nyaman untuk karyawan	69	32	101
2	Perusahaan menyediakan toilet yang bersih	66	35	101
3	Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang cukup layak	77	24	101
4	Perusahaan memberikan ruangan kerja yang cukup nyaman	88	13	101

Sumber : hasil pra-survey di PT. Insansandang Internusa

Berdasarkan tabel 1.6 beberapa fasilitas lingkungan kerja fisik yang ada pada perusahaan masih kurang mendukung, karyawan cenderung lebih memilih bahwa perusahaan belum menyediakan tempat istirahat yang nyaman, perusahaan memberikan ruangan yang cukup nyaman, karena gedung tempat karyawan bekerja cukup panas khususnya di tempat pencelupan yang disebabkan oleh tingginya suhu mesin yang cukup panas, sehingga karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja, selain itu karyawan juga merasa bahwa perusahaan belum memberikan tempat istirahat yang cukup nyaman karena tempat istirahat di perusahaan kurang luas, selain fasilitas yang telah dijelaskan sebelumnya dari hasil wawancara penulis kepada personalia di PT. Insansandang Internusa menyatakan bahwa masih adanya fasilitas yang kurang memadai seperti toilet yang kurang nyaman dan fasilitas ibadah yaitu mushola yang ruangnya tergolong cukup sempit. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya,

dengan memperhatikan keadaan disekitar perusahaan yang antara lain tata letak yang sesuai, contoh lain seperti suhu udara yang baik, selain itu hal penting lainnya seperti tempat ibadah yang bersih dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan ibadah, ruang makan yang bersih dan nyaman, toilet yang baik digunakan. Hal tersebut merupakan hal penting bagi perusahaan guna mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan yang secara langsung berdampak baik pada perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat penting dalam memperoleh kinerja yang baik, kepemimpinan menjadi faktor pendorong agar karyawan bekerja dengan semangat yang keluar dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk memperoleh kinerja yang baik, sedangkan lingkungan menjadi faktor pendorong kenyamanan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan menghasilkan kinerja yang sesuai. Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Insansandang Internusa dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHDAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INSANSANDANG INTERNUSA RANCAEKEK BANDUNG”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan

permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variable kepemimpinan, lingkungan dan kinerja.

1.2.1 identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di kemukakan berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di bahas :

1. Kepemimpinan

- Pimpinan kurang membina hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan
- Pemimpin kurang meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- Pemimpin kurang memberikan bimbingan dan pelatihan

2. Lingkungan kerja

1) Lingkungan kerja non fisik

- Kurangnya suasana kerja yang aman dan nyaman
- Kurangnya suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi
- Adanya karyawan yang merasa perusahaan tidak memberikan keadilan

2) Lingkungan kerja fisik

- Tempat istirahat yang kurang nyaman
- Ruang kerja yang kurang nyaman
- Toilet yang kurang bersih

3. Kinerja

- Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

- Kurangnya kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan
- Kurangnya kualitas dalam melaksanakan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut

1. Bagaimana kepemimpinan di PT. Insansandang Internusa.
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Insansandang Internusa.
3. Bagaimana kinerja di PT. Insansandang Internusa.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT. Insansandang Internusa secara simultan
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT. Insansandang Internusa secara parsial

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepemimpinan yang ada di PT. Insansandang Internusa
2. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja di PT. Insansandang Internusa
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di PT. Insansandang Internusa
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Insansandang Internusa secara simultan
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Insansandang Internusa secara parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat terutama untuk penulis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang tertarik tentang Kepemimpinan, Lingkungan dan Kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan terutama PT. INSANSANDANG INTERNUSA dalam membuat keputusan bagi pemimpin di masa yang akan datang.

2. Kegunaan bagi akademis

Mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Pasundan Bandung, khususnya program studi Manajemen.

