

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perusahaan Asia Pacific Fibers Tbk (dahulu Polysindo Eka Perkasa Tbk) (POLY) didirikan tanggal 15 Februari 1984 dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1986. Kantor pusat POLY terletak di Kendal, Jawa Tengah dan pabrik benang Polyester berlokasi di Kendal, Jawa Tengah dan fasilitas pabrik PTA, Polymer serta Fiber terletak di Karawang, Jawa Barat. Kantor perwakilan POLY berlokasi di Gedung “The East”, Lantai 35, Jl. Lingkar Mega Kuningan Kav. E-3 No. 1, Jakarta.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya bisnis suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat menemukan ide-ide baru yang kemudian ditransformasikan ke dalam suatu tindakan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi organisasi apabila organisasi ingin berkembang.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia dengan sistematis agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari MSDM hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu di tentukan oleh kinerja

karyawannya, Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya sehingga dapat memicu timbulnya permasalahan. Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri juga hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, menyebutkan bahwa terkadang terjadi keterlambatan dalam proses produksi barang ke pelanggan dan kualitas yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Disaat perusahaan menginginkan proses pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, disitu kualitas produk menurun. Begitupun sebaliknya, disaat perusahaan mementingkan kualitas, disitu terjadi keterlambatan proses pekerjaan. dan karena adanya penurunan dari kinerja karyawan yang terjadi dan dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang mempunyai skor yang kurang baik maka perlu adanya evaluasi terhadap kinerja karyawan yang ada.

Berikut ini adalah skor hasil dari penilaian kinerja bagian operator dan staf departemen produksi PT Asia Pacific Fibers Tbk. Kriteria skor penilaian kinerja dibagi menjadi A,B,C,D. Skor A menunjukkan kriteria sangat baik, skor B menunjukkan kriteria baik, skor C menunjukkan kriteria cukup, skor D menunjukkan kriteria kurang. Dapat terlihat pada tabel 1.1 merupakan jumlah

karyawan operator produksi yang mendapatkan skor penilaian kinerja A,B,C,D dan tabel 1.2 merupakan jumlah karyawan staf produksi yang mendapatkan skor penilaian kinerja A,B,C,D.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Asia Pacific Fibers Tbk
Bagian Operator Produksi Periode Februari 2019 – Januari 2020**

Plant	Department	Skor Penilaian Kinerja				Total Karyawan
		A	B	C	D	
Spinning 4	Produksi	28	65	89	3	185
	Mechanic	4	8	12	0	24
	Packing	11	26	36	2	75
MKI 1	Produksi	9	21	29	1	60
	Packing	4	9	12	1	26
	Mechanic MKI 1-2	2	6	8	0	16
MKI 2	Produksi	14	32	45	2	93
	Packing	5	12	16	1	34
Poly/WRP	WRP	4	10	14	0	28
TX 1	Produksi	10	23	31	1	65
	Packing	5	11	16	1	33
TX 2	Produksi	13	30	42	2	87
	Packing	6	13	19	1	39
TX 3	Produksi	15	34	47	2	98
	Packing	10	24	32	1	67
TX 4	Produksi	4	9	12	1	26
	Packing	3	8	10	0	21
Doubling	Produksi	5	13	17	1	36
	Packing	2	4	5	0	11
Total		154	358	492	20	1024
Presentase (%)		15,04%	34,96%	48,05%	1,95%	100%

Sumber : PT Asia Pacific Fibers, Tbk, januari 2020

Tabel 1.1 merupakan kategori skor penilaian kinerja operator bagian produksi dengan total karyawan 1024. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa 154 karyawan (15,04%) berada pada kategori A dengan rentang nilai (81-100), 358 karyawan (34,96%) berada pada kategori B dengan rentang nilai (71-80), 492 karyawan (48,05%) berada pada kategori C dengan rentang nilai (61-70), dan 20 karyawan (1,95%) berada pada kategori D dengan rentang nilai (<60).

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Asia Pacific Fibers Tbk Bagian
Staf Produksi Periode Februari 2019 – Januari 2020**

Plant	Department	Skor Penilaian Kinerja				Total Karyawan
		A	B	C	D	
Spinning 4	Produksi & Mech	2	4	5	0	11
	Packing	1	1	2	0	4
MKI 1	Produksi & Mech	1	3	3	0	7
MKI 2	Produksi & Mech	1	3	3	0	7
MKI 1,2	Packing	1	1	1	0	3
POLY / WRP	WRP	1	0	0	0	1
Doubling	Produksi & Pack	1	2	3	0	6
TX 1	Produksi & Pack	1	2	2	0	5
TX 2	Produksi & Pack	1	3	3	0	7
TX 3	Produksi & Pack	2	4	5	0	11
TX 4	Produksi & Pack	1	2	3	0	6
Total		13	25	30	0	68
Presentase (%)		19,12%	36,76%	44,12%	0%	100%

Sumber : PT Asia Pacific Fibers, Tbk., Januari 2020

Tabel 1.2 merupakan kategori skor penilaian kinerja staf produksi yang terdiri dari *supervisor*, *superintendent*, dan kepala departemen dengan total 68 karyawan. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa 13 karyawan (19,12%) berada pada kategori A dengan rentang nilai (90-100), 25 karyawan (36,76%) berada pada kategori B dengan rentang nilai (70-89), 30 karyawan (44,12%) berada pada kategori C dengan rentang nilai (60-79), dan tidak ada staf yang berada pada kategori D dengan rentang nilai (<60).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Sehubungan dengan hal tersebut maka rumusan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan?

2. Bagaimanakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?
3. Bagaimanakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?
4. Bagaimanakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?

1.3 PEMBATASAN MASALAH

Batasan dari penelitian tugas akhir ini ialah :

1. Obyek penelitian yang dilakukan ialah karyawan produksi pada PT Asia Pacific Fibers.
2. Pengukuran kinerja karyawan melingkupi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian tugas akhir ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Secara ilmiah
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya pengambil keputusan.
 - b. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian selanjutnya.
- b. Secara praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan serta sebagai bahan informasi dan rekomendasi untuk

selanjutnya menjadi referensi bagi perusahaan dalam pelaksanaan proyeknya.

- b. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi siapa saja yang ingin mengkaji permasalahan ini.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Penulis memberikan uraian singkat mengenai gambaran pada masing-masing bab melalui sistematika penulisan yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang penulisan, rumusan masalah, pembatasan masalah dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Pada bab ini, penulis menguraikan tentang tinjauan pustaka dan landasan teori yang akan dibahas yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Metode *SEM*

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan metode penelitian yaitu pengumpulan dan pengolahan data yang pada penelitian ini, pengolahan data menggunakan metode SEM dengan menggunakan aplikasi SPSS dan LISREL.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan analisa hasil pengolahan data dari penelitian yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan dan saran tentang penelitian yang sudah dilakukan.