

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang memiliki produksi kelapa terbanyak di dunia. Pada tahun 2016 Indonesia mempunyai lahan perkebunan kelapa sampai 3,57 juta hektare dengan tingkat produksi hingga 2,89 juta ton. Jumlah itu menurun dibandingkan tahun 2015 perkebunan dari kelapa ini mencapai 3,86 juta hektare dan mampu memproduksi mencapai 2,92 juta ton. Salah satu potensi ekonomi yang besar dari kelapa adalah bagian seratnya. Sayangnya, khusus untuk serat kelapa masih minim pemanfaatan. Serat kelapa atau biasa dikenal dengan sabut kelapa banyak dimanfaatkan sebagai media tanam, antara lain di Korea dan Jepang. Di Jerman, sejumlah perusahaan otomotif menggunakan sabut kelapa sebagai salah satu bahan baku jok mobil. Selain itu sabut kelapa dimanfaatkan sebagai bahan dasar kerajinan, bahan bakar, pupuk *organic*, briket serta sebagai komponen alat penyaring air, dan kesed. Kontribusi Indonesia mencapai 31% atau sebesar 18,98 juta ton dari total produksi kelapa dunia, sedangkan Filipina berkontribusi sebesar 22,9% atau sebesar 14,05 juta ton dan India berkontribusi sebesar 18,7% atau sebesar 11,5 juta ton. Kasdi Subagyono Direktur Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian mengatakan, potensi kelapa Indonesia sebagai produsen nomor 1 dunia perlu dimanfaatkan dengan memperkuat hilirisasi dalam menghasilkan produk-produk turunan kelapa yang dapat memberikan nilai tambah langsung ke petani serta memperluas

akses pasar nya. Perlu diketahui, selama ini Sabut kelapa paling banyak dibeli Tiongkok, Thailand, Korea, Jepang dan Filipina. Dan langsung proses pengolahan, penyortiran, pengemasan, penjamin mutu dan konsistensi ([www.kemenperin.go.id](http://www.kemenperin.go.id), diakses Oktober 2020).

PT. Eye Rich merupakan salah satu perusahaan swasta yang berada di wilayah Purbalingga yang memproduksi sebuah keset yang terbuat dari bahan dasar serat sabut kelapa yaitu PT. Eye Rich yang berdiri pada tahun 2010. Pendiri PT. Eye Rich merupakan orang berkengbasaan Korea Selatan yang bernama Bae Mungchun. Bisa dibilang masih sangat muda tapi sudah berkembang pesat. Yang awalnya dulu sebuah CV dengan perubahan kurun waktu yang tidak lama langsung berubah menjadi PT. PT. Eye Rich merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memiliki produk tali dari sabut kelapa dan kesed kelapa. PT. Eye Rich juga memiliki slogan “Berkarya Sukses Bersama” PT. Eye Rich memproduksi Sabut kelapa dan Tali yang biasanya digunakan nelayan untuk dikaitkan dengan jangkar kapal.

PT. Eye Rich memproduksi produk olahan serabut kelapa dalam bentuk kesed dan tali yang di ekspor ke luar negri, khususnya Negara Korea. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan ekspor pentingnya PT. Eye Rich dalam memperhatikan kinerja karyawan, karena produk-produk ekspor memiliki standar dan kualitas yang tinggi, sehingga harus dapat diimbangi SDM dan kinerja karyawan yang efektif, guna memenuhi kebutuhan perusahaan. Menurut Robbins dalam Polakitan, (2016) Kinerja merupakan hasil atau

tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Menurut Simamora dalam Polakitan, (2016) Kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga pentingnya bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa karyawan PT. Eye Rich Puralingga, terdapat beberapa fenomena yang terjadi di PT. Eye Rich Purbalingga. Pandemic Covid-19 memberikan dampak kepada sebagian besar industry di Indonesia, tak terkecuali PT. Eye Rich. PT. Eye Rich juga terdampak dari wabah pandemic tersebut, yang dimana perusahaan merumahkan beberapa karyawan sehingga peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam memaksimalkan kinerja karyawan, berkurangnya kompensasi yang diterima karyawan, serta perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja sehingga kurang tertata dengan baik dan dari beberapa faktor tersebut membuat etos kerja dan dorongan semangat kerja karyawan menurun. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dapat diantisipasi maka akan dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Faktor pertama yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, yaitu

pengurangan jumlah tenaga kerja akibat dari wabah covid-19, membuat pemimpin harus dapat memaksimalkan karyawan yang ada. Peran pemimpin harus dapat memberikan ide dan strategi agar keberlangsungan usaha dapat terjaga secara maksimal, guna memenuhi kebutuhan perusahaan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama sebuah tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan serta memberikan motivasi kepada pegawainya, yang berdampak pada peningkatan kerja (Almunawaroch, 2017). Pola perilaku seorang pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan organisasi bersangkutan, untuk mencapai tujuannya, karena terkait dengan penerapan nilai-nilai budaya yang diberlakukan bagi seluruh anggota organisasi tersebut.

Pemimpin menjadi satu kesatuan utuh yang saling berkaitan dan berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi (Moehariono, 2010: 386). Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap pegawai dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja (kinerja) pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat

menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari pegawai (Almunawaroch, 2017).

Beberapa penelitian yang membahas permasalahan ini pun sudah pernah dilakukan, namun hasil yang diperoleh menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang pernah dilakukan mengenai variabel kepemimpinan diantaranya oleh Almunawaroch, dkk (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, sehingga semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian dari Sukarjati, dkk (2016), Djuremi (2016), Suryadana (2014), Arifin (2018) dan Wardhani (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Saputri & Andayani, (2018) yang memperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena kedua adalah mengenai kompensasi. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Eye Rich, yaitu pengurangan kompensasi yang diberikan, seperti bonus lembur dan pengurangan bonus produksi, hal ini disebabkan dari dampak Covid-19. Apabila perusahaan tidak dapat menyusun strategi dengan baik, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Suddin (2017) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan

kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka pegawai tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja, sehingga pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Kompensasi adalah sesuatu yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya (Edison, dkk 2016).

Beberapa penelitian yang membahas permasalahan ini pun, sudah pernah dilakukan, namun hasil yang diperoleh menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian mengenai variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Almunawaroch, dkk (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain kompensasi merupakan hal penting yang merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kinerja karyawan akan meningkat . Penelitian tersebut sama halnya dengan penelitian dari Komara (2014), Farid (2018), Mariana (2018), Wijianti (2017), Ibrahim (2018) dan Sukidi (2016). Hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Pradita, (2017) memperoleh hasil

penelitian bahwa kompensasi berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hasil penelitian Ika, dkk, (2019) memperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kerja karyawan adalah lingkungan lingkungan kerja. Untuk menciptakan iklim yang menyenangkan perlu adanya pengaturan dan pengontrolan lingkungan kerja antara lain, pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara-suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengontrolan terhadap kebersihan tempat kerja pengontrolan keamanan tempat kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain adalah lingkungan kerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja, Wardhani (2016).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang timbul dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan semangat kerja bagi karyawan meningkat sehingga kinerjanya pun juga dapat meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Moekijat, 2007) (dalam Wicaksana, 2017).

Beberapa penelitian yang membahas permasalahan ini sudah pernah dilakukan, namun hasil yang diperoleh menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian mengenai variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Wardhani (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, lingkungan kerja yang bersih, penrangan yang baik dan sirkulasi udara yang baik merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Prabowo, 2018). Penelitian ini didukung oleh penelitian Djuremi, dkk (2016), Prastyo (2016) dan Wicaksana, dkk (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Prabowo (2018), Johannes dkk (2016) dan Suawah dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikutnya penelitian Febbiyani & Masman, (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat Selain lingkungan kerja, faktor etos kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas. Dengan etos kerja yang tinggi perusahaan atau organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan etos kerja dalam organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab semua lapisan, terutama pimpinan dalam membina serta membimbing bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-

masing. Dengan etos kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang akan mendukung pelaksanaan tugas yang baik dan memberikan tingkat produktivitas yang tinggi (Hasing & Sulkarnain, 2019).

Kata Etos bermakna kepada penampilan karakter diri yang selaras dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, akuntabilitas, serta sikap dan perilaku yang dipercaya sepenuhnya oleh orang lain. Intinya, seseorang yang memiliki etos dianggap terpercaya dan mampu melakukan pekerjaannya dengan andal dan berkualitas. Biasanya, di tempat kerja, etos menggambarkan kemampuan seseorang bersama profesi, pekerjaan, dan keahliannya. Etos tidak tergantung kepada tingginya pendidikan seseorang, atau banyaknya gelar akademis yang dimiliki seseorang. Etos adalah tentang kemampuan bertindak, mengeksekusi, melakukan, menghasilkan yang terbaik, dan kerja lapangan yang penuh kualitas. Etos adalah tentang karakter diri yang hebat, andal, berkualitas, produktif, berkinerja, dan selalu bergembira dengan pekerjaannya di wilayah tindakan (Magot, dkk, 2019).

Selanjutnya penelitian mengenai variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Yantika, dkk, (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, jujur, mau bekerja sama, dan sebagainya (Wulandani, 2018). Penelitian ini didukung oleh penelitian Yantika, dkk (2018), Wulandani & Nugrahaningsih, (2018) dan Mogot, dkk

(2019) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Timbuleg & Sumarauw (2015) menyatakan bahwa etos kerja etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Polakitan dkk, (2016). Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel yang digunakan, yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti menambahkan variabel etos kerja sebagai variabel independen yang dimana dalam penelitian Mogot dkk (2019) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berikutnya objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Eye Rich Purbalingga. Alasan peneliti melakukan pengembangan dari penelitian sebelumnya adalah karena pada penelitian sebelumnya sampel yang digunakan hanya sebanyak 30 karyawan, pada PT. Eye Rich Puralingga memiliki karyawan sebanyak 85 orang, dengan penambahan jumlah sampel dan penambahan variabel independen diharapkan memperoleh hasil yang lebih baik atau berbeda bila melakukan penambahan sampel penelitian.

Oleh karena itu, perlu dikaji mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Eye Rich Purbalingga. Sehingga faktor Faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Beberapa faktor tersebut berdasarkan hasil studi diantaranya adalah Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan etos kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan etos kerja secara silmutan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga?
5. Apakah Etos kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga?

## **C. Batasan Masalah**

Agar batasan penelitian ini tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka peneliti memberikan batasan permasalahan. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Eye Rich Purbalingga.

2. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan etos kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eye Rich Purbalingga.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eye Rich purbalingga.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga.
5. Untuk menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Karyawan PT. Eye Rich Purbalingga**

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti maupun perusahaan lainnya, sebagai masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Eye Rich Purbalingga dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan dalam

penilaian upaya meningkatkan pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eye Rich Purbalingga.

## **2. Bagi ilmu Sumber Daya Manusia**

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan literature ilmu SDM serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan literatur manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan etos kerja, terhadap kinerja karyawan dan sebagai tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **3. Bagi peneliti**

Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen S1, menambah wawasan atau pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk mengetahui dan mengaplikasikan teori yang di dapatkan selama kuliah, khususnya tentang kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.