BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan bisnis yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi, atau organisasi, untuk terus maju dan mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor- kompetitor yang ada. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, mau bekerjasama dalam tim dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi didalam mencapai sasarannya. Dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun sebagai bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerja sama serta berkomunikasi secara aktif. Untuk menjalankan semua itu sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung untuk dapat memberikan produktivitasa kerja yang tinggi kepada karyawannya.

Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia.

Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin buruk saja moral dan mentalnya. Ibaratnya, semakin sulit mencari pemimpin yang baik (*good leade*r).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mejalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungan Managing Director of Human

Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini merupakan keinginan ideal bagi Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung yang berorientasi pada profit. Tujuanperusahaan untuk mencapai hasil yang optimal harus didukung dengan kemampuan SDM, dalam hal ini karyawan yang ada dalam Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung itu sendiri. Dimana perusahaan harus memiliki orang-orang yang produktif yang mampu mengelola perusahaan dengan baik. Akan tetapi terkadang perusahaan tidak menganggap karyawannya sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target dan keinginan menjadi *market leader* dan perusahaan lupa bahwa karyawan adalah investasi yang perlu dipelihara agar tetap berproduksi dengan baik.

Hal ini dapat terlihat dalam sikap positif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah produktivitas kerja karyawan harus menjadi perhatian bagi seluruh manajer atau pimpinan organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap efektif kerja Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung dimasa yang akan datang.

Tabel 1.1
Kuesioner Awal (X1) Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
		Persentasi (%)	Persentasi (%)
1	Pimpinan memimpin dengan cara-cara yang dirancang untuk menarik perhatian bawahan.	12	18
		40%	60%
2	Pemimpin saya tidak pernah menghargai kinerja karyawan yang baik.	13	17
		44%	56%
3	Pimpinan saya memberikan pengalaman dalam bekerja agar menjadi sukses.	18	12
		60%	40%
4	Pimpinan saya lebih mengedepankan kepentingan individu di banding organisasi.	13	17
		44%	56%
5	Saya selalu di bantu pimpinan untuk menetapkan tujuan yang ingin di capai perusahaan.	12	18
		40%	60%
6	Pimpinan selalu memberikan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan.	11	19
		37%	63%

Sumber Tabel : PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung

Berdasarkan survei dari 30 responden dari PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung menunjukan bahwa kepemimpinan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung. Dimana variabel kepemimpinan pimpinan memimpin dengan menarik perhatian bawahan sebanyak 40% dan sisanya sebanyak 60% menyatakan tidak. Sedangkan pimpinan sering membantu

karyawan untuk menetapkan tujuan perusahaan yang ingin di capai sebanyak 44% menyatakan ya dan 56% menyatakan tidak. Bahwa foktor kepemimpinan sangat berpengeruh terhadap kariawanya.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata serta jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah, serta kebersihan yang terjaga, sangat membuat karyawan betah bekerja. Lingkungan kerja yang seperti itu akan meningkatkan semangat dalam bekerja.

Menurut Alex S Nitisemito (1998) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Untuk itulah suatu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik karyawannya supaya karyawan merasa senang, konsentrasi, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dalam bekerja.

Oleh sebab itu perlu dilakukan suatu pengukuran produktivitas di lapangan yang bertujuan untuk mengetahui tolok ukur produktivitas yang telah dicapai dan merupakan dasar dari perencanaan bagi peningkatan produktivitas pemasangan konstruksi baja ringan di masa datang.

Tabel 1.2

Kuisoner awal (X2) Lingkungan Kerja Fisik

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
		Persentasi (%)	Persentasi (%)
1	Penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana dalam bekerja	18	12
		60%	40%
2	Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman	17	13
		56%	44%
3	Saya tidak menyukai kebisingan di tempat kerja yang akan mengganggu konsentrasi kerja saya	17	13
		56%	44%
4	Saya tidak menyukai bau tidak sedap di tempat kerja saya yang mengganggu kinerja saya di perusahaan	25	5
		83%	17%
5	Perusahaan memberikan fasilitas keamanan untuk saya dan karyawan lainnya	16	14
		53%	47%
6	Ruang kerja saya ber AC sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja.	14	16
		47%	53%

Sumber Tabel : PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung

Berdasarkan survei dari 30 responden dari PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung menunjukan bahwa Lingkungan kerja fisik di

Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung. Dimana variabel lingkungan kerja fisik Penerangan di tempat kerja mendukung suasana dalam bekerja yang menjawab ya 60% dan yang tidak 40%

Perusahaan memberikan fasilitas keamanan untuk karyawan yang menjawab ya 53% dan tidak 47%. Dengan ini bawah faktok lingkungna kerja fisik ada pengaruh dengan peningkatan produktivitas kerja.

Menurut (Iman Soeharto, 1995). Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Tabel 1.3
Kuisoner awal (Y1) Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
		Persentasi (%)	Persentasi (%)
1	Saya menerima pendidikan dan pelatihan dan pelatihan serta pengebangan (development) dari perusahaan	28	2
		93%	7%
2	Perusahaan mendesain proses perencanaan tenaga kerja yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kedepannya	25	5
		83%	17%
3	Perusahaan memberikan dan mengajari saya pedoman mengatasi masalah	20	10
		67%	33%

4	Saya merasa mudah dalam mengadaptasi kondisi kerja dengan norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan atau di dalam organisasi	17	13
		56%	44%
5	Pekerjaan yang saya kerjakan sangat penting bagi organisasi/perusahaan.	14	16
		47%	53%
6	Saya mengerjakan pekerjaan sering melakukan kesalahan/kekeliruan	12	18
		40%	60%

Sumber Tabel : PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung

Berdasarkan survei dari 30 responden dari Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung menunjukan bahwa Lingkungan kerja fisik di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung. Dimana variabel Produktivitas kerja, menerima pendidikan dan pelatihan dan pelatihan serta pengebangan (development) dari perusahaan yang menjawab ya 93% dan yang menjawab tidak 7%, Perusahaan mendesain proses perencanaan tenaga kerja yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kedepannya menjawab ya 83% danyang tidak 17% Perusahaan memberikan dan mengajari pedoman mengatasi masalah menjawab ya 67% dan tidak 33% merasa mudah dalam mengadaptasi kondisi kerja dengan norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan atau di dalam organisasi menjawab ya 56% dan tidak 44%, Pekerjaan yang kerjakan sangat penting bagi organisasi/perusahaan yang menjawan ya 47% dan tidak 53%, mengerjakan

pekerjaan sering melakukan kesalahan/kekeliruan yang menjawab ya 40% dan tidak 60%.

Table 1.4

Skor KPI (Key Performance Indicator) tahun 2013

No	Aspek KPI	Bobot	Jumlah indicator	nilai
A	Keuangan dan pasar	4	20	19,48
B	Fokus pelanggan	3	24	23,32
C	Efektivitas kerja dan proses	5	20	16,08
D	Focus dan tenaga kerja	4	20	19,38
E	Kepemimpinan, tata kelola dan tanggung jawab kemasyarakatan	4	28	19,48
Total		19	100	91,97

Sumber : Report 2013 PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung

Table 1.5

Skor KPI (Key Performance Indicator) tahun 2012

No	Aspek indicator	Bobot	Jumlah indicator	nilai
A	Keuangan	5	20	19,97
B	Pelanggan	6	20	18,53
C	Proses bisnis internal	6	20	15,87
D	Pertumbuhan dan pembelajaran	4	15	12,33
E	Kepemimpinan	3	4	8,47
F	Evektivitas kerja	5	15	16,21
Total		29	100	91,38

Sumber : Report 2013 PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung

Dengna data yang diperoleh di atas maka diketahui efektivitas kerja tahun 2012 dengan nilai 16,38 menurun pada tahun 2013 dengna nilai 16,08 dengan keterangan kuisoner awal lingkungan kerja fisik yang masih kurang puas dengan lingkungan di tempat kerja.

Menurut Zuliyanti, (2005:26) Lingkungan intern dikenal dengan iklim organisasi yang meliputi atribut lingkungan kerja seperti kepuasan dan prestasi. Lingkungan ekstern menyangkut kekuatan yang timbul diluar batas organisasi yang mempengaruhi tindakan dalam organisasi

Pada perusahaan Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung, dimana saat ini sedang mengalami masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung diciptakan untuk mengatur karyawan dalam bekerja, berprilaku, membimbing dan menjadi pedoman bagi karyawan maupun perusahaan dalam memecahkan masalah baik didalam maupun diluar perusahaan. Namun pada kenyataannya, kondisi saat ini di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung masih banyak terjadi kesenjangan dengan harapan tersebut seperti terlalu banyaknya tugas yang diberikan, dimana pemimpin terkadang mengharuskan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan disaat pekerjaan lain belum selesai dan kurangnya komunikasi atasan dan bawahan yang disebabkan oleh kurangnya waktu pemimpin dan bawahan untuk bersama-sama bertukar

pikiran menyelesaikan masalah intern perusahaan. Tentunya masalah-masalah tersebut menganggu terhadap semangat kerja karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik.

Selain kepemimpinan, faktor berikutnya yang cukup berpengaruh adalah lingkungan kerja fisik. lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan saat bekerja. Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung umumnya tidak terdapat keluhan yang berarti pada komponen lingkungan kerja fisik, tetapi ada satu hal yang menggangu kenyamanan karyawan yaitu tempanya yang panas.

Di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidak puasan dalam bekerja yang di pengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.

Bedasarakan uraian diatas mengenai kepemimpinan, maka penulis menuangkan hasilnya dalam bentuk laporan yang berjudul " PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung

1.2 IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH

1.2.1 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1.2.2 RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kepemimpinan di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung.
2. Bagaimana lingkungan kerja fisik di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung.
3. Bagaimana produktivitas kerja kariawan di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dengan produktivitas kerja di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dengan produktifitas kerja di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1.3.1 MAKSUD PENELITIAN

Maksud dari penelitian ini untuk mengumpulkan data dan informasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan dalam membuat lingkungan kerja yang dapat meningkatkan efektifitas, serta pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga perusahaan atau organisasi dapat lebih efektif dan efisien.

1.3.2 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung.
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung
4. Untuk mengetahaui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung.

5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktifitas kerja di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat Bandung.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun kegunaan yang dapat di peroleh dari peneltian ini, ada dua:

1.4.1 KEGUNAAN PRAKTIS

1. Bagi perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemimpin dalam memimpin perusahaan agar perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien.

2. Bagi pegawai

   Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi seluruh pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas ataupun kinerjanya.

1.4.2 KEGUNAAN AKADEMIS

1. Bagi Pengembangan Ilmu

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan informasi ilmu pengetahuan khususnya di bidang teknologi dan sistem informasi serta diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan antara ilmu yang di dapat di perkuliahan dengan implementasi langsung terhadap keadaan yang terjadi di lapangan. Sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan lebih memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia yang sudah ada.

2. Bagi Peneliti Lain

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan serta dapat dijadikan pengkajian bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.5 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Managing Director of Human Capital & Information Technology PT.Kereta Api Indonesia (persero) Kantor pusat JL.Perintis Kemerdekaan 1 Bandung.:

Tabel 1.6
Waktu Penelitian

NO	Uraian Kegiatan	november				Desember				januari				febuari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan	■	■														
2	Studi Kepustakaan			■	■												
3	Observasi Awal			■	■												
4	Pendaftaran Seminar UP				■	■											
5	Seminar UP						■	■	■								
6	Pengumpulan Data								■	■	■						
7	Pengolahan Data											■	■	■			
8	Sidang													■	■		