

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri 4.0 saat ini menjadi fenomena umum yang terjadi di perusahaan baik dalam skala kecil maupun besar. Dalam era digital fenomena ini tidak bisa dihindari oleh perusahaan maupun masyarakat, karena hal ini akan terus mengalami perkembangan dan kemajuan setiap waktunya. Dengan memanfaatkan perkembangan industri 4.0 secara bijak, tentunya akan membawa peluang yang baik bagi perusahaan dalam mengoptimalkan dan mengefisieni sistem produksi. Tetapi hal ini juga diikuti oleh resiko dan dampak yang harus dihadapi perusahaan yaitu keamanan data perusahaan, kebutuhan SDM yang bermutu, serta dampaknya terhadap lingkungan dan sosial.

Perkembangan industri 4.0 juga diikuti oleh kebutuhan akan SDM yang berkualitas, dimana manusia memegang peran sentral dalam proses perencanaan hingga proses pengaplikasiannya. SDM adalah pelaku dasar dalam melaksanakan dan mengelola sumber daya lainnya, maka dari itu aspek manusianya harus berkualitas agar tidak menimbulkan resiko kedepannya, (Sinambela, 2019:22). Aspek sumber daya manusia juga tidak lepas dari manajemen. Sebagaimana yang dikemukakan Suparyadi (2015:2) MSDM sebagai struktur yang dirancang untuk memberikan dampak pada pola pikir, perilaku, output karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi sebanyak mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pembangunan perusahaan, dimana perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya proses manajemen yang baik dalam mengatur manusianya, MSDM memegang kendali penuh terhadap tercapainya tujuan perusahaan dan sangat dibutuhkan dalam industri manapun salah satunya, industri yang bergerak dalam pengolahan kayu. Berdasarkan Pasal 1, Ayat (1) Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 35 Tahun 2008 tentang Izin Usaha Industri Primer Hasil Hutan Kayu. “IPHHK adalah Industri yang bergerak dalam pengolahan kayu bulat dan kayu bulat kecil menjadi barang setengah jadi atau barang jadi”. Pada tahun 2019 perusahaan pengolahan kayu di Jawa Timur terdapat sebanyak 351 perusahaan yang tersebar di setiap wilayahnya. Hal itu tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Perusahaan Industri Besar Sedang di Jawa Timur

Klasifikasi Industri	Jumlah Perusahaan Industri Besar Sedang Menurut Klasifikasi Industri
	2019
10 Makanan	1506
11 Minuman	77
12 Pengolahan Tembakau	273
13 Tekstil	347
14 Pakaian Jadi	232
15 Kulit, Barang dari Kulit dan alas Kaki	259
16 Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus (Tidak Termasuk Furnitur) dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya	351
17 Kertas dan Barang dari Kertas	184
18 Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman	149
19 Produksi dari Batu Bara dan Pengilangan Minyak	27
20 Bahan Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	320
21 Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	59
22 Karet, Barang dari Karet dan Plastik	500
23 Barang Galian Bukan Logam	380
24 Logam Dasar	100
25 Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	303

Klasifikasi Industri	Jumlah Perusahaan Industri Besar Sedang Menurut Klasifikasi Industri
	2019
26 Komputer, Barang Elektronik dan Optik	35
27 Peralatan Listrik	76
28 Mesin dan perlengkapan ytdl	101
29 Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	82
30 Alat Angkutan Lainnya	53
31 Furnitur	281
32 Pengolahan Lainnya	149
33 Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	34
Jumlah	5878

Sumber: BPS Jawa Timur 2022

Berikut data produksi kayu olahan menurut jenis produksinya dari seluruh perusahaan pengolahan kayu di provinsi Jawa Timur dari tahun 2017-2021.

Tabel 1.2 Data Produksi Olahan Kayu di Jawa Timur
Produksi Kayu Olahan Menurut Jenis Produksi 2

Tahun	Kayu Gergajian	Kayu Lapis	Veener
2017	798.680,78	825.928	359.536
2018	768.582.46	1.043.903	442.638
2019	-	1.181.813	536.613
2020	906.004,31	1.110.457	547.966
2021	650.010,26	1.468.340	625.327

Sumber: BPS Jawa Timur, 2023

Berdasarkan data diatas produktivitas kayu lapis (*Plywood*) dari tahun 2017-2021 terus mengalami peningkatan dan paling banyak permintaannya baik lokal maupun ekspor. Berdasarkan data yang dikutip dari portal berita lumajang (2022), “Lumajang memiliki 120 industri pengolahan kayu, bahkan sebagian industri di lumajang juga sudah menembus pasar ekspor”. Dari banyaknya perusahaan pengolahan kayu Lumajang yang melakukan ekspor, salah satu diantaranya yaitu PT. Purim Sejahtera Wood.

PT. Purim Sejahtera Wood ialah suatu perusahaan yang bergerak pada sektor industri pengolahan kayu. Perusahaan ini berdiri pada 27 juli 2011 yang berlokasi di desa Kudus, kecamatan Klakah, kabupaten Lumajang. Perusahaan Purim didirikan oleh bapak Bambang yang kemudian dipimpin oleh bapak Ahmad Salim. Jenis produk yang diproduksi yaitu kayu lapis (*pollywood*). PT. Purim Sejahtera Wood memiliki 2 cabang perusahaan dengan lokasi yang berdekatan, kedua cabang perusahaan tersebut memproduksi produk yang sama dengan tujuan pengiriman yang berbeda yaitu perusahaan purim sejahtera wood 1 berfokus pada produksi untuk dikirim lokal, sedangkan untuk perusahaan purim sejahtera wood 2 berfokus pada produksi untuk pengiriman ekspor. Jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 665 orang yang tersebar di dua cabang perusahaan.

MSDM erat kaitannya dengan perspektif kinerja yang merupakan tolak ukur dalam mengukur tingkat efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Kinerja sebagai output didapatkan suatu organisasi dengan tujuan mendapatkan laba atau tidak, (Fahmi, 2018:2). Kinerja karyawan menentukan tingkat produktivitas perusahaan, dimana bertambah baik kinerja yang dilakukan karyawan maka semakin besar output yang dihasilkan perusahaan. Tetapi sebaliknya, kinerja karyawan buruk akan menimbulkan dampak yang negatif bagi perusahaan. Sebagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood yang cenderung mengalami fluktuatif yang disebabkan oleh banyak faktor, baik dari segi Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Fasilitas yang mempengaruhi

tingkat kinerja karyawan PT. Purim Sejahtera Wood. Berikut tabel produktivitas produksi *pollywood* selama periode 2023.

Tabel 1.3 Produktivitas Produksi *Pollywood*

Bulan	Target	Perolehan	Prosentase
	m3	m3	m3
Januari	1000,0000	1.020,8762	102,09%
Februari	1000,0000	812,4781	81,25%
Maret	2050,0000	565,7974	27,60%
April	1000,0000	89,3434	8,93%
Mei	1550,0000	387,1430	24,98%
Juni	1025,0000	662,1162	64,60%
Juli	1000,0000	649,3349	64,93%
Agustus	1000,0000	834,9567	83,50%
September	1000,0000	1.318,1608	131,82%
Oktober	1000,0000	1.345,4532	134,55%
Nopember	2180,0000	1.421,4266	65,20%
Desember	1996,0000	476,5727	23,88%
Total		9.583,6592	813,31%

Sumber : PT. Purim Sejahtera Wood 2024

Berdasarkan dari data tabel tersebut, produktivitas perusahaan mengalami fluktuatif dimana perusahaan selama bulan oktober mampu melampaui target yang ditetapkan sedangkan bulan november-desember perusahaan mengalami kemunduran produktivitas, yang dapat disebabkan oleh kurangnya bahan atau terjadi penurunan kinerja karyawan PT. Purim Sejahtera Wood.

Kinerja karyawan akan meningkat bila diikuti dengan kepemimpinan yang baik dan tepat dalam menjalankan perusahaannya. Pemimpin merupakan orang yang mempunyai kemampuan dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain. Hal ini juga dibarengi dengan pemilihan tipe atau gaya memimpin yang juga harus tepat, karena setiap organisasi atau perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku

pemimpin ketika memberikan *impact* kepada orang lain dalam banyak hal seperti, pandangan, asumsi, cita-cita, harapan, dan sikap pemimpin itu sendiri, (Ardana *et al.*,2011:181). Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan partisipatif merupakan sikap pimpinan yang mampu menstimulasi orang untuk bertanggung jawab saat aktivitas kelompok dan juga proses sosial seseorang lebih terlibat dalam organisasi dalam menjalankan pekerjaannya hingga berhasil, (Kaswan, 2019:175).

Para pimpinan PT. Purim Sejahtera Wood yang terdiri dari bagian-bagian tertentu seperti HRD, Koordinator, Pengawas lapangan. Setiap harinya selalu memberikan semangat kepada para karyawan untuk memaksimalkan pekerjaannya, selain itu pemimpin juga menyampaikan konseling secara pribadi bagi karyawan bermasalah, serta dalam pengambilan keputusan yang di buat pemimpin mempertimbangkan saran dan kritikan dari para karyawan yang bekerja di PT. Purim Sejahtera Wood.

Selaras dengan peneliti lainnya yaitu penelitian Sofyanti & Wahyuati (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kuwea Pandukarya Mega Engineering”. Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kuwea Pandukarya Mega Engineering. Sebaliknya dengan penelitian Taufiq *et al.* (2023), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi Dan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten

Takalar”. Menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara terpisah tidak berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.

Tetapi peranan pemimpin yang baik jika tidak dibarengi dengan kedisiplinan yang baik oleh para karyawan tentunya juga akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Baik dampak positif maupun dampak negatif yang diterima nantinya. Menurut Abrori *et al.* (2022) mendefinisikan disiplin kerja sebagai keinginan karyawan untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin menjadi hal yang wajib untuk ditanamkan dalam setiap diri karyawan, karena dengan karyawan disiplin dan taat akan peraturan maka sangat meminimalkan terjadinya hal yang merugikan baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Tetapi Kembali lagi setiap diri karyawan memiliki karakteristik yang beragam, terdapat karyawan yang disiplin dan tidak.

Sama halnya dengan yang terjadi pada PT. Purim Sejahtera Wood, dimana masih cukup banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Seperti halnya, tidak memakai sepatu saat bekerja, datang terlambat, tidur saat bekerja, dan lain-lain. Jika hal ini berlanjut, tentunya dikhawatirkan akan mempengaruhi karyawan lainnya, Tindakan yang bisa dilakukan yaitu memberikan konseling secara khusus kepada karyawan yang bermasalah, memberikan teguran secara lisan, dan mengeluarkannya jika memang sudah tidak bisa di disiplinkan.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Abrori *et al.* (2022), dengan judul “*Relationship Between Motivation and Work Discipline with Employee*

Perfromance (at the tofu factory) “. Disimpulkan variabel Disiplin Kerja secara terpisah berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan di Pabrik Tahu CV. Serampang Jaya. Sedangkan penelitian Permana (2021), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bank PQR, Jakarta Selatan)”. Menunjukkan variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan (pada bank PQR, Jakarta Selatan).

Adapun aspek lainnya yang berdampak pada kinerja karyawan yaitu fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Moenir (2015:119), Fasilitas termasuk berbagai jenis mesin, alat kerja, dan barang-barang lainnya yang digunakan sebagai alat dan ruang utama untuk menyelesaikan tugas, dan juga untuk tanggung jawab sosial dalam manajemen hubungan tempat kerja. Fasilitas yang diberikan oleh PT Purim Sejahtera Wood terhadap karyawan adalah tersedianya tempat ibadah bagi karyawan muslim, tersedianya kamar mandi, tersedianya tempat parkir kendaraan karyawan, dan juga peralatan penunjang operasional karyawan dalam bekerja. Tetapi kapasitasnya masih perlu untuk ditingkatkan, dan masih terdapat beberapa fasilitas yang kurang bagi karyawan, contohnya tidak ada loker penyimpanan bagi karyawan, terdapat beberapa peralatan penunjang yang tidak berfungsi. Jika hal ini terus dibiarkan, tentunya memberi dampak bagi kinerja karyawan itu sendiri selama bekerja.

Berdasarkan penelitian oleh Ritonga *et al.* (2024), berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM, Fasilitas Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Mutifa Medan”. Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Mutifa Medan. Sedangkan temuan Alnabe *et al.* (2022), berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka”. Menyatakan variabel Fasilitas Kerja tidak mempunyai pengaruh pada Kinerja Pegawai DISPENDUK kabupaten malaka.

Berdasarkan penjelasan fenomena-fenomena dan *gap research* diatas peneliti tergerak untuk melakukan riset di PT. Purim Sejahtera Wood yang berjudul penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood*”.

1.2 Batasan Masalah

Peneliti melakukan pembatasan masalah agar fokus masalah penelitian tidak berkembang terlalu luas dan tidak keluar dari konteksnya. Berikut batasan masalahnya :

- a. Penelitian ini hanya membahas tentang manajemen sumber daya manusia
- b. Riset ini membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Purim Sejahtera Wood
- c. Penelitian ini memfokuskan responden hanya karyawan pada PT Purim Sejahtera Wood

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang dan batasan penelitian, dijelaskan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- c. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- d. Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah penelitian yang sudah tersaji, tujuan penelitian antara lain:

- a. Untuk memahami pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- c. Untuk memahami pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- d. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Semoga dengan riset ini bisa bermanfaat bagi peneliti ataupun pihak lain yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu

a. Manfaat untuk peneliti

Dengan riset ini peneliti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang sudah di dapatkan sebelumnya dan dapat mengaplikasikannya. Selain itu, peneliti juga mendapat banyak pengetahuan dan pengalaman baru tentang pengelolaan manajemen SDM pada perusahaan.

b. Manfaat bagi PT Purim Sejahtera Wood

Semoga riset ini dapat di gunakan sebagai tambahan atau sumbangan pemikiran dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia perusahaan kedepannya.

c. Manfaat bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Semoga penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan, pengembangan pembelajaran dan studi Pustaka bagi mahasiswa-mahasiswi ITB Widya Gama Lumajang

d. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Semoga dengan riset ini dapat digunakan sebagai referensi dan acuan dalam perkembangan riset berikutnya dengan topik ataupun pembahasan yang berbeda tetapi masih dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.