

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, karena dari merekalah akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan organisasi perusahaan dalam mengelola secara efektif sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga, perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan, melalui kontribusi fisik maupun non fisik (pikiran & perasaan) dari setiap SDM.

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan atau organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya perusahaan lainnya menjadi bekerja. Di era globalisasi yang semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya memerlukan sumber daya. Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, karyawan diuntut untuk memaksimalkan kinerja yang baik.

Kepemimpinan yang baik dalam perusahaan sangat penting karena dengan pemimpin yang bijaksana dan kompeten kinerja karyawan dan perusahaan pun berdampak baik, untuk mencari seseorang pemimpin yang bisa mengelola dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah bisnis cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan perhatian dari pemimpinnya. Jadi tidak terus-menerus harus memerintah pekerjaan saja, namun jalinan dengan karyawan juga harus terjaga agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Kinerja dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting untuk

kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang merupakan perusahaan swasta yang mana bagian ini bergerak dalam bidang distribusi makanan/minuman, perusahaan ini beroperasi pada tahun 2014. Pada penelitian awal diketahui di perusahaan memerlukan seorang pemimpin mengelola karyawan yang memiliki karakter yang berda-beda dan memiliki potensinya, perasaan, serta harapan yang berbeda dan seorang pemimpin harus bersikap adil kepada semua karyawannya.

Menghadapi situasi tersebut seorang pemimpin harus lebih memperhatikan lagi kinerja karyawannya, karena kinerja yang baik akan mempengaruhi kualitas perusahaan. Lingkungan kerja di perusahaan sangat penting untuk di perhatikan oleh pemimpin. Lingkungan kerja merupakan hal yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Segala hal yang ada di sekitar karyawan sangat mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas yang sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, dikarenakan tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang memiliki banyak kendala pada lingkungan kerja. Karyawan yang masih merasa kurang nyaman dalam melakukan tugas kerja mereka. Dengan kurangnya interaksi seorang pemimpin dengan karyawan juga karyawan antar karyawan membuat lingkungan kerja menyebabkan kurangnya komunikasi yang baik, dan ruangan kerja yang kurang rapih, karena banyaknya berkas yang seharusnya di tata dengan rapih.

Faktor ini yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efisien. Hal ini dikarenakan tempat kerja atau ruang kerja saat ini kurang tempat untuk menyimpan berkas dokumen, sehingga banyak berkas yang kurang tertata rapih disimpan. Ini dapat membuat kurang tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dan membuat para karyawan kurang terpenuhi akan fasilitas yang ada saat ini. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar.

Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,

sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya kerja yang efisien dan kinerja yang baik.

PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas di antaranya adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan standar dan bekerja secara tepat waktu. Pentingnya kemampuan karyawan dalam bekerja secara tepat waktu agar tujuan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang mencapai target yang telah di tentukan.

Dalam menilai kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang, peneliti melakukan pengukuran kinerja dengan mengukur perbandingan nilai kinerja karyawan.

Berikut adalah Tabel Perbandingan Nilai Kinerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang dengan data yang diperoleh dari tahun 2020,2021 dan 2022.

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan Nilai Kinerja Pada Unit Kerja Karyawan**  
**PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang**

Unit kerja	Tahun			Keterangan
	2020	2021	2022	
Pres Commisioner	100	89,00	87,00	MENURUN
Dsr Commisioner	100	85,92	83,06	MENURUN
Chief Operational Officer	100	86,00	85,72	MENURUN
Admin Manager	100	85,00	84,87	MENURUN
Accounting	100	89,56	109,00	MENINGKAT
Sales Manager	100	82,00	80,27	MENURUN

Sumber : *PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang, 2020-2023*

Berdasarkan Tabel 1.1 perbandingan nilai kinerja selama 3 tahun dari tahun 2020, 2021, 2022 menunjukkan bahwa kinerja bagian sales di PT. Cipta Mandiri

Perkasa Karawang mengalami Penurunan. Dari hasil tabel diatas menunjukkan Kinerja yang baik hanya di bidang accounting yang mengalami peningkatan. Dalam hal ini menjadi persoalan bagi PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang harus segera di perbaiki secepat mungkin.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja yang rendah akan berdampak negatif secara penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lamban untuk diselesaikan. Berbagai usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui Pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan (Afandi, 2018).

Penilaian terhadap kinerja menjadi sangat penting dan perlu diketahui, sehingga pengukuran kinerja pada karyawan hendaknya suatu kegiatan dalam hal evaluasi untuk menilai hasil yang di peroleh.

Maka dari itu peneliti perlu melakukan evaluasi yang sangat kuat. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang tepat dan objektif mengenai nilai kerjanya.

Penilaian kinerja (Performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. (Henry Simamora, 2018)

Untuk lebih memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam sebuah organisasi untuk dapat menghasilkan individu individu yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.( Hasibuan, 2018)

Untuk menunjang data empiris kinerja karyawan, peneliti juga melakukan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya dalam mengevaluasi kinerja karyawan PT. Cipta mandiri Perkasa Karawang peneliti melakukan penelitian kepada 30 Karyawan.

Berikut ini adalah data hasil pra penelitian di PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang :

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Pra Penelitian Variabel Kinerja**  
**PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang**

No.	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Total
		1	2	3	4	5	
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3	3	7	7	10	30
2.	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang di tetapkan	2	4	7	8	9	30
3.	Terjalannya Kerjasama karyawan membuat saya lebih semangat dalam bekerja	3	4	8	8	7	30
4.	Pekerjaan yang saya tangani sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	2	4	7	8	9	30
5.	Saya selalu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	9	7	6	4	4	30

Sumber : Pra Penelitian, Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat rekap kuisioner tentang kinerja PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang masih rendah dikarenakan dari hasil penyebaran kuisioner terdapat 30 responden dapat dilihat 9 orang memilih sangat tidak baik itu artinya karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang belum mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecepatan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya di capai oleh seseorang).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Begitupun menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Kamsir, 2016)

Dari hasil beberapa menurut para ahli dapat diartikan kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah diwujudkan oleh seorang karyawan ketika menjalankan tugas yang dibebankannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Faktor yang di perhitungkan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya kemampuan pemimpin dan lingkungan kerja yang baik juga nyaman dalam mengarahkan karyawan. Hal ini cukup beralasan, sebab kemampuan pemimpin dalam mengarahkan karyawan dan lingkungan kerja yang baik merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Membicarakan kinerja individu banyak faktor yang mempengaruhi. Hal ini terdapat karena fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam walaupun demikian ada dua faktor utama yang sebagai variabel paling penting dalam menerangkan kinerja seseorang yakni kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, (Iis Novianti, Elvera Medina Hijriatunnisa, 2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Propetindo Di Bandara Soekarno Hatta” dengan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu, (Ramma Indra Pramuji, 2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Indramayu” dengan hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu.

Dari penyebaran kuisioner pada 30 orang responden karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang Mengenai Kepemimpinan.

Berikut adalah data hasil didapatkan hasil dilihat pada Tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Pra Penelitian Variabel Kepemimpinan**  
**PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang**

No.	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Total
		1	2	3	4	5	
1.	Bagaimana kemampuan pemimpin di PT. Cipta Mandiri Perkasa karawang	2	2	8	8	10	30
2.	Bagaimana kemampuan pemimpin di PT. Cipta Mandiri Perkasa	2	3	9	8	8	30
3.	Bagaimana keberanian pemimpin di PT. Cipta Mandiri Perkasa	3	3	9	8	7	30
4.	Bagaimana kepemimpinan di PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang dalam	4	5	9	6	6	30
5.	Bagaimana kemampuan pemimpin dalam memberi arahan kepada bawahan?	10	8	5	4	3	30

Sumber : *Pra Penelitian, Diolah Penulis 2023*

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat rekap kuisioner tentang kepemimpinan pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang masih rendah dikarenakan dari hasil penyebaran kuisioner 30 responden. Dapat dilihat 10 orang memilih sangat tidak baik, itu artinya kepemimpinan di PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang belum mampu memberi arahan kepada bawahan.

Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan Perusahaan. Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya (Faisal Marzuki et al., 2018).

Hal ini sejalan dengan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Iis Novianti & Elvera Medina Hijratunnisa, 2022; Heru Nugroho., dkk 2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan dengan dukungan penuh

kepemimpinan sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi. Namun berbeda dengan hasil penelitian (juanti, 2017; Herdiyanti & Assery, 2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penyebaran kuisioner pada 30 responden PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang mengenai lingkungan kerja di dapatkan hasil dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Data Pra Penelitian Variabel Lingkungan Kerja**  
**PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang**

No.	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Total
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa kurang efektif dalam menjalani pekerjaan yang di tugaskan	2	2	10	7	7	30
2.	Saya kurang nyaman karena lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh pemimpin	3	3	9	7	8	30
3.	Saya memiliki komunikasi dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pemimpin	3	2	7	8	10	30
4.	Saya diperlakukan adil dan tidak dibeda-bedakan oleh pemimpin saya	2	5	8	8	7	30
5.	Saya selalu mendapatkan kendala saat mengerjakan pekerjaan karena ruang kurang memadai	9	7	6	4	4	30

Sumber : *Pra Penelitian, Diolah Penulis 2023*

Berdasarkan data Tabel 1.4 di atas maka dari rekap kuisioner diketahui 9 orang selalu mendapatkan kendala saat mengerjakan pekerjaan dikarenakan ruangan kerja kurang memadai. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang masih kurang. Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas yang

sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, karena dengan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerja baik dan memenuhi standar. Seseorang karyawan mengharapkan kondisi yang baik dalam lingkungan kerjanya. Bila kondisi tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi dan tidak mendukung diperolehnya kerja yang tidak efisien.

Mengenai lingkungan kerja, hal ini belum begitu banyak di perhatikan oleh perusahaan sebagai salah satu faktor yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kondisi fisik maupun mental karyawan itu sendiri. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan membantu memelihara kondisi karyawan, baik fisik maupun psikis. Hal ini akan membuat kinerja karyawan akan semakin membaik (Afandi, 2018).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Ramma Indra Pramuji, 2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian terdahulu (Aryono & Usnan arif 2017; Herdiyanti dan Assery, 2020; Heru Martono, Dkk 2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah modal utama pada suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas yang akan mencapai tingkat kinerja yang optimal. Sejalan dengan berdasarkan hasil penelitian (Ispurwanto & Mochammad Rico, 2022) bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan. Sehingga dengan adanya fenomena dan adanya gap dalam variabel penelitian yang digunakan menjadi ketertarikan tersendiri bagi penulis untuk melakukan penelitian terhadap fenomena yang ada pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.

Penelitian ini didasari temuan dalam penelitian terdahulu, peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (*research gap*) dimana hasil pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Hasil penelitian terdahulu (Iis Novianti & Elvera Medina Hijratunnisa, 2022) kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan ( $X_1$ ), maka akan semakin baik kinerja karyawan ( $Y$ ). Sebaliknya jika semakin tidak baik kepemimpinan ( $X_1$ ), akan semakin tidak baik juga kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. Sedangkan menurut (Juanti, 2017) hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di RSUD Kudungga Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang dilakukan oleh (Ramma Indra Pramuji, 2017). Lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Indramayu. Sedangkan menurut (Aryono & Usnan arif, 2017) dengan hasil terdapat tidak berpengaruh yang signifikan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Terakhir yaitu penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari hasil penelitian terdahulu (Ispurwanto & Mochammad Rico, 2022) Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 1.5**

**Research GAP Penelitian Terdahulu**

No.	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1.	Kepemimpinan	Kinerja	Positif signifikan	(Iis Novianti & Elvera, 2022)
			Tidak Berpengaruh	(Juanti, 2017)
2.	Lingkungan kerja	Kinerja	Positif signifikan	(Ramma Indra Pramuji, 2017)
			Tidak berpengaruh	(Aryono & Usnan arif, 2017)

Sumber : Dikaji dari berbagai sumber, 2023

Berdasarkan penjelasan dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, serta di dukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu, serta dari data yang saya dapat dan adanya penurunan kinerja dari tahun ke tahun maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka selanjutnya dalam penelitian ini dapat di identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Terdapat Research gap kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat Research gap lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Penilaian kinerja PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang mengalami penurunan.
4. Karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang belum mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.
5. Belum terjalannya Kerjasama antar sesama karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.
6. Karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang masih ada yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
7. Pemimpin belum mampu memberikan arahan kepada bawahan dengan baik.
8. Pemimpin belum mampu menerima kritikan dan saran dari bawahan.
9. Pemimpin belum mempunyai keberanian dalam mengambil keputusan.
10. Karyawan masih kurang dalam berkomunikasi secara baik dengan atasan maupun sesama karyawan.
11. Karyawan kurang nyaman karena lingkungan kerja yang kurang di perhatikan oleh pemimpin.
12. Karyawan masih mendapatkan kendala saat mengerjakan pekerjaan karena ruangan kerja kurang memadai.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini fokus pada masalah yang diteliti, maka penelitian ini dibatasi pada lingkup sebagai berikut :

1. Penelitian ini berada dalam ilmu manajemen khususnya dibidang Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Objek penelitian ini adalah Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan.
3. Penelitian ini di laksanakan di PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.
4. Responden yang akan di ambil yaitu 60 karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.
5. Metode yang digunakan adalah berupa metode kuantitatif dengan Analisis Deskriptif dan Verifikatif.
6. Alat bantu yang digunakan adalah ARS (Analisis Rentang Skala), Path Analisis.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian merumuskan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang?
4. Apakah terdapat Korelasi Kepemimpinan dengan Lingkungan kerja di PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang?
5. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang?
6. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang?
7. Apakah Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang ?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, mengkaji dan membuktikan hal-hal sebagai berikut. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pada penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Kepemimpinan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Lingkungan kerja PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.

3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Kinerja PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Korelasi antara Kepemimpinan dengan Lingkungan kerja PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan pengaruh simultan Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Perkasa Karawang.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak baik bagi para akademis maupun para praktisi, yang antara lain adalah sebagai berikut:

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat dari pelaksanaan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi Pembaca**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi pembaca dalam pengetahuan dibidang sistem informasi khususnya sistem informasi manajemen, sehingga pembaca dapat mengetahui dan memahami apa itu manajemen sehingga dapat diterapkan di dalam kehidupan sehari-hari.

##### **2. Bagi Organisasi atau Perusahaan**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ide atau saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan tersebut yang sifatnya membangun untuk kemajuan perusahaan itu sendiri.

##### **3. Bagi Akademik**

Sebagai bahan evaluasi mahasiswa dan kinerja Lembaga Pendidikan dalam menghasilkan lulusan universitas yang berkualitas dan mampu berkompetensi guna menghadapi perkembangan zaman dan menghadapi era globalisasi yang penuh dengan persaingan.

##### **4. Bagi Peneliti**

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan atau ilmu pengetahuan dan pembelajaran mengenai profitabilitas dan faktor apa saja yang mempengaruhinya.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak- pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Menambah pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan, bahan diskusi dan bahan kajian lanjutan bagi pembaca tentang masalah yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kinerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi penambah wawasan tentang pentingnya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kinerja.

