BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan berharap akan mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik. Agar dapat bersaing dalam dunia bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mempunyai strategi supaya mampu bertahan dalam persaingan bisnis tersebut. Salah satunya dengan mengembangkan teknologi dan inovasi yang diterapkan guna untuk membantu operasional perusahaan agar dapat berjalan efektif dan efisien. Perkembangan teknologi harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang mempunyai kompeten. Perusahaan akan menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang optimal.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Pentingnya sumber daya manusia yang ada dengan berbagai kriteria kualifikasinya dapat memudahkan perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam mengimbangi kepentingan perusahaan perlu adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan dalam mencapai tujuan maupun keunggulan kompetitifnya. Sumber

daya manusia menjadi kekuatan utama suatu organisasi atau perusahaan untuk berkembang lebih baik.

Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia turut berperan aktif dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku serta penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi. Suatu tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu keberhasilan atau kegagalan dalam sebuah perusahaan, salah satunya adalah faktor kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja karyawan.

Setiap organisasi atau perusahaan dapat melakukan berbagai aktivitas yang memiliki tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan meningkatkan karyawan yang lebih baik. Untuk pencapaian yang lebih baik juga perlu adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memberikan kontribusi yang baik untuk kinerja karyawan perusahaan.

Kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bertujuan meningkatkan kualitas dan mendorong karyawan supaya bekerja lebih giat bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditentukan. Dalam meningkatkan semangat kerja para karyawan adalah dengan cara meperhatikan karir karyawannya. Salah satu yang diberikan kepada karyawan yaitu menyediakan fasilitas yang media dan menunjang para karyawan agar bekerja dengan nyaman sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan.

Dengan hasil kerja yang optimal melalui potensi yang dimiliki karyawan yaitu dengan keterampilan dan kemampuannya. Kinerja akan berjalan dengan baik apabila karyawan mendapatkan motivasi dan pengarahan-pengarahan dari pimpinan.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran pemimpin, maka kepemimpinan sangat berpengaruh untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan dalam suatu perusahaan itu ditentukan oleh beberapa hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan di dalam perusahaan. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi panutan dan dapat memotivasi para bawahannya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi juga mempunyai peran besar dalam mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras supaya tujuan perusahaan dapat tercapai yang artinya setiap karyawan harus memiliki motivasi. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan memberikan kontribusi optimal. Namun, jika karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka tercapainya tujuan perusahaan akan melambat, karena karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dapat dikatakan karyawan tersebut mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pula. Perusahaan juga perlu

memperhatikan komitmen organisasi para karyawan karena hal tersebut dapat memberikan timbal balik yang positif untuk perusahan.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi merupakan perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang di ekspresikan oleh pegawai pada organisasi. Komitmen organisasi dikatakan dimana seorang karyawan dapat memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi memiliki hubungan antara karyawan dan perusahaan. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, maka karyawan akan setia, bekerja keras serta meningkatkan kinerja yang optimal. Karyawan akan berkontribusi dalam bentuk tenaga maupun pikiran demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam penelitian di PT. Trias Sentosa Tbk yang bergerak dalam bidang produksi manufaktur yang memproduksi plastik film berbahan *Polypropelene* dan *Polyesther* serta *Metalizing*, *Coating* dan *Lamination* yang digunakan secara luas sebagai bahan kemasan untuk bermacam-macam barang yang terletak di Sidoarjo, Jawa Timur. PT. Tias Sentosa, Tbk memiliki karyawan 963 karyawan dari total keseluruhan, yang memiliki kedudukan masing – masing divisi. Dibagian produksi memiliki karyawan berjumlah 408 karyawan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, PT. Trias Sentosa, Tbk tidak terlepas dari sumber daya manusianya untuk mengatur dan menjalankan operasional perusahaan, seperti pencapaian hasil produksi. Pencapaian hasil produksi yang diharapkan harus maksimal dengan jumlah target

yang telah ditentukan dan memperhatikan ketepatan waktu penyelesaian tugas karyawan yang telah ditentukan. Namun, terdapat permasalahan yaitu penurunan produksi dari PT. Trias Sentosa, Tbk yang dapat dilihat dari proyeksi tabel 1.1.

Tabel 1.1

Jumlah Produksi PT. Trias Sentosa, Tbk

Tahun	Realisasi Produksi per Tahun (ton)	Target Produksi per Tahun (ton)	Prosentase
2018	19.349	20.000	97%
2019	18.535	20.000	93%
2020	17.119	20.000	85%

Sumber: Data Internal PT. Trias Sentosa, Tbk. (diolah)

Terlihat dari Tabel 1.1, pada tahun 2018 jumlah produksi yang dihasilkan PT. Trias Sentosa, Tbk sebesar 19.349 ton dengan prosentase 97%. Pada tahun 2019 jumlah produksi sebesar 18.535 ton dengan prosentase 93%. Pada tahun 2020 jumlah produksi yang dihasilkan sebesar 17.119 ton dengan prosentase 85%. Sedangkan target produksi perusahaan setiap tahunnya sebesar 20.000 ton. Dari data tersebut, terlihat jumlah produksi yang dihasilkan PT. Trias Sentosa, Tbk mengalami penurunan pada tahun 2018 – 2019 sebesar 186 ton dan tahun 2019 – 2020 sebesar 1.416 ton. Sehingga hasil produksi yang diharapkan perusahaan belum mencukupi target. Penurunan realisasi produksi terhadap target produksi merupakan indikasi adanya masalah kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk.

Adanya penurunan kinerja ditimbulkan beberapa faktor salah satunya yaitu kepemimpinan. Juned et al., (2016) mengemukakan tentang kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Hal ini berarti kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di PT. Trias Sentosa, Tbk ini terdapat masalah pada kepemimpinan. Berdasarkan survei awal, peneliti melakukan wawancara langsung kepada salah satu karyawan di bagian produksi. Penerapan kepemimpinan yang berjalan pada PT. Trias Sentosa, Tbk di bagian produksi ini dirasa kurang, karena pimpinan perusahaan kurang tegas dalam memberi arahan yang jelas saat menjalankan tugas yang diberikan kepada bawahannya dan pimpinan perusahaan kurang bisa mempengaruhi serta memotivasi karyawan untuk lebih produktif, dan tanggap untuk mendorong karyawan lebih giat melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik yang telah ditentukan perusahaan. Permasalahan merupakan indikasi adanya masalah pada pimpinan perusahaan yang menyebabkan penurunan kinerja bawahannya karena peran pimpinan di perusahaan sangat dibutuhkan dalam operasional perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi berjalannya keseluruhan organisasi yang dipimpinnya.

Selain kepemimpinan, motivasi juga menjadi faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja. Menurut teori Hasibuan (2012), Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau giat dan antisuas mencapai tujuan yang optimal. Terdapat masalah yang berkaitan dengan motivasi pada karyawan bagian produksi

PT. Trias Sentosa, Tbk ini yaitu kurang ada kesadaran karyawan untuk bekerja secara professional. Ditunnjukkan dengan daftar keterlambatan karyawan yang merupakan penurunan terhadap semangat kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dengan pekerjaannya. Pada PT. Trias Sentosa, Tbk ini masih ada sebagian karyawan yang tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu di tempat kerja dan keterlambatan terjadi secara berulang-ulang. Hal ini menunjukkan motivasi karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk dianggap masih rendah. Tingkat keterlambatan karyawan dapat dilihat dari proyeksi table 1.2.

Tabel 1.2

Tingkat Keterlambatan Karyawan Bagian Produksi PT. Trias Sentosa, Tbk

Tahun	Jumah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan	Prosentase
2018	365	408	327	36,55%
2019	365	408	341	38,11%
2020	366	408	377	42,02%

Sumber: Data Internal PT. Trias Sentosa, Tbk. (diolah)

Berdasarkan table 1.2 terlihat jumlah keterlambatan karyawan pada tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 327 orang dengan prosentase sebesar 36,55% sampai akhirnya mengalami kenaikan pada tahun 2020 jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 377 orang dengan prosentase sebesar 42,02% yang meningkat secara berkala setiap

tahunnya. Peningkatan jumlah keterlambatan pegawai disebabkan karena kurang semangat atau antusiasnya karyawan untuk masuk kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Karyawan sering datang terlambat pada jam masuk kantor. Berdasarkan informasi yang didapat oleh penulis bahwa motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Masalah ini ditunjukkan oleh indikasi sebagian karyawan kurang memiliki sikap semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan juga tidak memberikan hasil kerja yang maksimal untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan. Hal ini menyebabkan penurunan dalam kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk.

Faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevalusi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam organisasi. Ada beberapa hal penyebab komitmen organisasi menjadi rendah salah satunya yaitu ketidakhadiran. Menurut Luthans dalam penelitian Novita et al. (2016) mengemukakan dari ringkasan penelitian terdahulu hingga sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Adapun menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh van Gelderen & Bik (2016) bahwa pada umumnya komitmen organisasional berhubungan positif dengan tingkat kehadiran karyawan. Ini terbukti pada PT. Trias Sentosa, Tbk. Ada masalah pada komitmen organisasi para karyawan. Komitmen

organisasi karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk ini masih dikatakan rendah, hal tersebut dapat dilihat dari adanya absensi untuk karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan. Diantaranya sakit, ijin maupun alpha atau tanpa keterangan, sehingga dapat mengakibatkan komitmen organisasi karyawan menjadi menurun. Dapat dilihat pada table 1.3.

Tabel 1.3

Jumlah Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Trias Sentosa, Tbk

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alpha	Total Per Tahun	Prosentase
2018	408	15	16	23	54	13,23%
2019	408	17	14	24	56	13,72%
2020	408	23	19	34	75	18,38%

Sumber: Data Internal PT. Trias Sentosa, Tbk. (diolah)

Dari tabel daftar absensi karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk, pada tahun 2018 jumlah karyawan yang tidak hadir adalah sebesar 54 orang dengan prosentase 13,23%, tahun 2019 jumlah karyawan yang tidak hadir sebesar 56 orang dengan prosentase 13,75%, sedangkan pada tahun 2020 jumlah karyawan yang tidak hadir sebesar 75 orang dengan prosentase 18,38%. Meningkatnya absensi karwayan yang tidak masuk kerja tanpa ijin pada tiga tahun terakhir ini mengakibatkan komitmen organisasi karyawan menjadi menurun. Dengan jumlah absensi yang setiap tahunnya mengalami kenaikan, maka diduga kurang adanya komitmen organisasi dari karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan pada PT. Trias Sentosa, Tbk yang telah diuraikan, sejauh mana kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi mampu memainkan peranannya dalam mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. Hal tersebut menjadi alasan utama untuk pembuatan skripsi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Trias Sentosa, Tbk"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk?
3. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi yang dapat dijadikan salah satu masukan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk.
2. Bagi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen serta menjadi refrensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
3. Bagi peneliti, bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan menulis karya ilmiah dan hasil penelitian ini merupakan pendalaman dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang didapat dari bangku kuliah dan kelak akan berguna apabila terjun ke masyarakat maupun dalam dunia bisnis.