

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di Organisasi saat ini semakin diperhatikan di setiap kegiatan terutama diarahkan untuk pencapaian tujuan. Robbins, (2006) Mengatakan organisasi merupakan kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan. Pencapaian tujuan organisasi banyak aspek yang menjadi penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Pegawai atau karyawan yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu pemimpin harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dan setiap pemimpin mempunyai metode memimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Rivai dan Mulyadi (2011:2), menyatakan bahwa kepemimpinan secara meluas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan,

mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lainnya adalah motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan.

Kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal

yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nicko Permana Putra (2010), berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Situasi atau kondisi kerja dari pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka akan terpengaruh oleh kondisi dalam tempat mereka melakukan pekerjaan itu. Menurut Y. Salutondok dan A.S. Soegoto (2015) dan Johannes Tampi (2014) berpendapat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Persaingan di dunia industri, memungkinkan setiap perusahaan berupaya untuk melakukan perbaikan secara terus menerus. Perbaikan dapat dilakukan apabila perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja. Untuk mengetahui kondisi perusahaan saat ini, diperlukan sumber daya yang tidak sedikit. Hal ini yang membuat perusahaan terkadang mengesampingkan aktivitas evaluasi, sehingga berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan untuk meningkatkan daya saing. Perbaikan perlu dilakukan untuk meningkatkan efisiensi, produktifitas, dan kualitas, sehingga perusahaan siap menghadapi era perdagangan bebas APEC (Asia Pacific Economic Cooperation) tahun 2010 dan perdagangan dunia tahun 2020. Sistem penilaian kinerja adalah suatu panduan

bagi industri untuk dapat beroperasi dengan baik, sehingga melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui posisinya saat ini sebagai acuan untuk melakukan perbaikan manajemen. Ada beberapa aspek yang ditinjau dalam metode ini yang dikenal dengan 4M, yaitu: Material(bahan baku), Method (metode), Machine (mesin), dan Man (manusia). Melalui metode ini, perusahaan akan mengetahui kondisi dari keempat aspek tersebut, sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan untuk memenuhi kekurangan yang ada. Metode ini akan lebih efektif apabila ditunjang oleh sistem informasi yang memadai, sehingga aktivitas penilaian kinerja dapat dilakukan lebih cepat dan memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk melakukan analisa. Keluaran yang direpresentasikan dalam program berupapenilaian kuantitatif dan kualitatif dari setiap aspek yang dinilai.

Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin perusahaan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009).

PT. JAYA ERA TAMA merupakan spesialisasi dari Jetpack Controller Indonesia sejak dari 10 tahun yang lalu. Bermula dari hanya menyediakan

sparepart untuk mesin kemasan produksi Korin Group, Jetpack berkembang pesat dengan membuat sparepart untuk berbagai jenis mesin industri lain dan merancang mesin packing untuk berbagai produk makanan seperti snack, makanan ringan, gula, kopi, bumbu, dan sejenisnya.

Sistem kontrol kualitas selalu diterapkan pada setiap produk untuk memastikan kepuasan pelanggan. Sparepart mesin yang dibuat oleh Jetpack tidak kalah kualitasnya dengan sparepart mesin import karena dikerjakan oleh tenaga ahli, mesin produksi canggih dan bahan baku berkualitas sesuai permintaan pelanggan. Selain membuat sparepart untuk mesin kemasan produksi Korin Group, perusahaan ini juga bisa membuat sparepart untuk mesin merk lain atau sesuai permintaan customer untuk mesin produksi lainnya. Mesin industri yang juga dibuat dipabrik ini sebagian besar berdasarkan permintaan pelanggan sendiri atau custom-made. Pelanggan pada umumnya berkonsultasi terlebih dahulu dengan bagian riset kam dan jika memungkinkan akan dibantu dibuatkan. Sampai saat ini mayoritas pemesan merupakan produsen makanan ringan, pengolah makanan dan bakery yang tersebar di pulau Jawa dan Sumatera.

Berdasarkan observasi sementara melalui wawancara pada PT. Jaya Era Tama mengalami permasalahan banyaknya karyawan yang tidak hadir dan tidak memenuhi jam kerja perusahaan. Berikut adalah data ketidakhadiran dan lama jam bekerja karyawan dari bulan Januari – Desember 2019:

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. JAYA ERA TAMA Wilayah
SIDOARJO Tahun 2019:**

No	Bulan	Karyawan	Hari Kerja	Izin	Sakit	Alpha	Total Absensi (Karyawan)
1	Januari	113	24	20	13	3	36
2	Februari		24	21	6	4	31
3	Maret		25	16	12	2	30
4	April		26	18	7	5	30
5	Mei		25	10	9	2	21
6	Juni		26	19	6	3	28
7	Juli		21	5	3	0	8
8	Agustus		25	12	9	7	26
9	September		25	11	11	3	25
10	Oktober		26	9	9	7	24
11	November		26	18	10	7	35
12	Desember		25	22	14	6	41
Jumlah			298	181	109	49	335 Karyawan

Sumber: PT. Jaya Era Tama Sidoarjo

Berdasarkan tabel diatas bahwa absensi kerja tahun 2019 sebesar 335 total absensi, terdiri dari 181 absen karyawan melakukan izin, 109 absensi dikarenakan sakit, dan sisanya 49 absensi tanpa keterangan atau alpha. Tingginya tingkat absensi karyawan diindikasikan oleh kurangnya pemberian jaminan sosial kerja, jaminan kesehatan nasional, kondisi kerja yang kurang baik sehingga beresiko tinggi dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun dan berdampak pada perusahaan.

Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Target Pengiriman dan Realisasi pada PT. JAYA ERA TAMA Sidoarjo Tahun 2019

Bulan	Target pengiriman barang (Mesin Jadi(siap kirim))	Realisasi
Januari	50 unit	32 unit
Februari	50 unit	28 unit
Maret	50 unit	38 unit
April	50 unit	36 unit
Mei	50 unit	42 unit
Juni	50 unit	50 unit
Juli	50 unit	55 unit
Agustus	50 unit	48 unit
September	50 unit	40 unit
Oktober	50 unit	30 unit
November	50 unit	56 unit
Desember	50 unit	63 unit

Sumber: PT. JAYA ERA TAMA Sidoarjo

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standart dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Penulis menarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa pekerja atau karyawan yang tidak didukung oleh keterlibatan karyawan yang baik seperti banyak karyawan yang masih mangkir atau tidak masuk kerja saat jam kerja dan masih ada yang datang terlambat setiap harinya dan juga msih ada beberapa karyawan yang tidak ada di tempat kerjanya saat sesudah jam istirahat sehingga membuat pekerjaan tertunda atau tidak selesai tepat waktu yang telah ditetapkan sehingga dalam melaksanakan tugasnya bisa menghasilkan sesuatu dan juga mendorong keberhasilan dalam mencapai tujuan, target-target didalam

perusahaan serta mencakup kepentingan pribadi karyawan itu sendiri. Maka dari itu bagaimana caranya perusahaan tetap meningkatkan semangat karyawan melalui sistem kepemimpinan perusahaan yang baik dan memberikan motivasi terhadap karyawannya dengan baik. Motivasi untuk karyawan juga memiliki pengaruh besar untuk karyawan, karena adanya motivasi dari seorang pemimpin maka hasil kinerja bisa menjadi optimal atau sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dari fenomena diatas diindikasikan menurut Siagian (2003) menyatakan hasil kerja merupakan tanggapan emosional seseorang baik itu positif maupun negatif terhadap situasi, kondisi dan faktor-faktor lain yang menyangkut tugas-tugas dalam pekerjaannya. Sebuah hasil kerja dapat terbentuk atau tercipta disebabkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di PT. JAYA ERA TAMA, SIDOARJO**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Era Tama ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Era Tama ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Era Tama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Era Tama.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi masukan bagi perusahaan yang bersangkutan mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

2. Manfaat bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah kepustakaan, khususnya UPN “Veteran” Jawa Timur sehingga terdapat tambahan referensi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan.

3. Manfaat bagi peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu peneliti memahami, menerapkan teori-teori yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dan menambah wawasan penulis.