

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi atau perusahaan memiliki tujuan dalam beroperasi, baik itu untuk meningkatkan laba atau meningkatkan nilai perusahaannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, beragam cara akan dilakukan oleh perusahaan tersebut, termasuk salah satunya adalah meningkatkan optimalisasi sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia adalah salah satu modal utama dalam organisasi tempat di mana kontribusi fisik yang tidak ternilai untuk meningkatkan dan mengefisienkan pencapaian tujuan organisasi. [1]

Sumber daya manusia menjadi salah satu esensi aktif dalam setiap kegiatan perusahaan karena bertindak sebagai pelaku dan penentu lancarnya proses kegiatan perusahaan dalam rupa tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin tercapai jika karyawan tidak aktif dan tidak berperilaku benar meskipun peralatan dan alat yang dimiliki sebuah perusahaan dinilai sangat canggih. Tujuan perusahaan akan secara efektif dan efisien diraih jika peranan sumber daya manusianya dioptimalkan secara aktif.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, maka daripada itu diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap kinerja dari karyawan tersebut. [2]

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih karyawan berdasarkan syarat-syarat pekerjaan, faktor penentu kinerja tersebut antara lain adalah faktor individual karyawan seperti psikologis dan integritas dalam fisik dan psikis karyawan tersebut, faktor lainnya adalah faktor lingkungan di mana situasi dan lingkungan tempat karyawan bekerja juga memiliki pengaruh pada kinerjanya, mulai dari pemimpin, rekan kerja, dan motivasi lainnya. [3]

Dalam perusahaan, pentingnya kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan sungguh. Kinerja karyawan akan mempengaruhi tingkat produksi dan tingkat efektifitas pekerjaan mereka dengan standar-standar yang berlaku, terutama dalam penelitian ini yang meneliti dalam sektor produksi, lebih tepatnya pada bagian *assembling* produksi. Bagian *assembling* produksi perusahaan adalah sektor yang sangat krusial karena keterlambatan atau kekurangan *assemble* akan secara otomatis mempengaruhi produksi perusahaan dalam skala besar atau menengah yang juga akan mempengaruhi pengeluaran dan pendapatan yang dimiliki perusahaan. Maka daripada itu, manajemen sumber daya manusia dituntut untuk bisa memaksimalkan kinerja karyawannya. Berbagai-bagai faktor yang memberikan kontribusi agar kinerja karyawan dapat mendapatkan output baik di antaranya

adalah gaya kepemimpinan, peranan komunikasi, lingkungan, dan motivasi terhadap karyawannya, aspek-aspek inilah yang cukup menjadi perhatian pada manajemen. [4]

Faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan sang manajemen. Gaya kepemimpinan adalah bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku orang lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah tindakan seorang pemimpin untuk memotivasi, mendorong, dan mengatur aktivitas karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor penentu untuk para karyawan bisa dengan nyaman memperbaharui kinerjanya, kepemimpinan yang buruk akan mendorong kinerja pekerjanya menjadi buruk. [5]

Faktor berikutnya yang diteliti yang juga dianggap mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja tentu saja tidak berpengaruh secara langsung terhadap produksi perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempengaruhi pekerjanya. Lingkungan kerja juga adalah salah satu faktor yang paling diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja akan membuat karyawannya merasa aman dan nyaman saat bekerja di sini. Apabila kondisi lingkungan tersebut tidak membuat nyaman karyawannya, besar peluang bahwa karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja dan juga mungkin akan melakukan *resign*.

Faktor lainnya adalah motivasi, yang berkaitan dengan kepemimpinan. Motivasi adalah sebuah elemen dasar yang membuat seseorang berminat untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang membangkitkan minat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya harus dicari dan ditemukan oleh manajemen, meskipun bukan sebuah hal yang mudah tetapi dengan komunikasi hal ini bisa dilakukan. Karyawan dengan motivasi tinggi akan memiliki rasa semangat dan bertanggung jawab akan setiap pekerjaan mereka, dan sebaliknya jika motivasi rendah, maka kinerja karyawan akan berpengaruh buruk meskipun karyawan tersebut memiliki potensi tinggi. [3]

1.1.1 Kerangka Berfikir

PT. Yuasa Battery adalah perusahaan yang bergerak di sektor energi penggerak, didirikan di Tangerang pada 14 Mei 1975. PT. Yuasa Battery memproduksi aki (*accu*) mobil dan aki motor yang biasa digunakan sebagai energi penggerak untuk kedua jenis kendaraan tersebut, produksi ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik dan pasar luar negeri.

Dalam perusahaan ini, peneliti hendak meneliti kinerja karyawannya karena kinerja karyawan yang baik akan memberikan hasil yang baik juga untuk perusahaan, tidak hanya itu, sebenarnya para karyawan juga akan mendapatkan keuntungan juga dalam bentuk bonus, kinerja karyawan tidak dapat ditingkatkan tanpa adanya variabel pendukung lainnya, dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. yang baik dalam suatu perusahaan bisa dikatakan cukup penting karena pemimpin adalah penggerak dan perencana, kepemimpinan yang baik secara aktif bisa meningkatkan kinerja karyawan di mana karyawan merasa puas, merasa aman, merasa diperdulikan dan dibutuhkan, gaya kepemimpinan mendorong itu semua agar bekerja secara baik. Gaya kepemimpinan yang kurang baik akan mendorong keterpurukan pekerjanya, pekerjaan tidak maksimal, produksi tidak maksimal, dan perusahaan akan mengambil tindakan pada akhirnya.

Berikutnya adalah lingkungan kerja, bagaimana lingkungan pekerjaan juga bisa mempengaruhi tingkat kinerja dari seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perkumpulan. Lingkungan kerja yang baik atau positif yang dijaga dengan baik akan membuat kinerja karyawannya menjadi meningkat dan bersemangat, dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terjaga dengan baik atau memiliki lingkungan negatif (*toxic environment*) yang akan membuat kinerja karyawan menurun dan peluang untuk melakukan *resign* cukup tinggi.

Ketiga adalah motivasi, faktor motivasi ini sebetulnya bisa mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawannya, di mana karyawan merasa bahwa dirinya memiliki tujuan yang lain selain daripada mencari nafkah dalam bekerja. Motivasi yang baik yang dilakukan manajemen akan menuntun kinerja karyawannya ke arah yang lebih baik lagi, dan sebaliknya jika motivasi tidak ada atau yang ada hanyalah teguran dan tekanan, maka kinerja karyawan dipastikan akan turun.

Berdasarkan hasil temuan observasi yang dilakukan peneliti di sektor yang cukup krusial di PT. Yuasa Battery yaitu bagian *assembling* produksi, peneliti menemukan beragam masalah yang terkait dengan kinerja, antara lain adalah :

1. Karyawan-karyawan masih belum memiliki motivasi yang cukup (baik dalam diri sendiri ataupun secara eksternal) dan hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Keterlambatan atau kekurangan target kadang membuat karyawannya *down* dan cukup mempengaruhi kinerja karyawan pada sesi berikutnya.

3. Masih banyak pekerjaan yang diselesaikan kurang cepat atau kurang optimal sehingga target-target masih belum cukup tercapai.
4. Terkadang pemimpin memberikan tekanan terkait target-target produksi sehingga performa cukup terguncang.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena bisnis di atas, serta permasalahan-permasalahan yang tidak tertulis yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka daripada itu peneliti membentuk penelitian tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Assembling* Produksi PT. Yuasa Battery.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena bisnis di atas, dapat disimpulkan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan juga oleh pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan merupakan sebuah faktor yang cukup krusial. Berdasarkan fenomena bisnis pula, dapat terlihat bahwa kinerja karyawan dari PT. Yuasa Battery bisa ditingkatkan lebih lagi, kinerja karyawan masih belum optimal dan belum dapat dikategorikan baik meskipun pihak manajemen sudah melakukan yang mereka bisa.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin merumuskan masalah-masalah yang ada dalam kinerja karyawannya termasuk dalam faktor motivasi, lingkungan, dan gaya kepemimpinan. Permasalahan-permasalahannya yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yuasa Battery secara positif signifikan?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yuasa Battery secara positif signifikan?
3. Apakah motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yuasa Battery secara positif signifikan?

1.3 Batasan Penelitian

Keterbatasan waktu, keterbatasan pengetahuan, keterbatasan biaya, dan keterbatasan jam temu pada perusahaan membuat penelitian ini hanya terbatas kepada masalah gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi intrinsik dari kinerja karyawan saja. Apabila mungkin di dalam penelitian berikutnya, peneliti akan mencoba menambah semuanya.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan suatu teori dan model tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, sehingga uraian tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan PT. Yuasa Battery.
2. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yuasa Battery.
3. Untuk menguji dan menganalisis motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Yuasa Battery.

1.5 Sistematika Penelitian

Skripsi ini menerangkan tentang sistematika penulisan yang di dalamnya dimuat lima bab yaitu sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, fenomena bisnis, tujuan penelitian, batasan penelitian, sistematika penulisan, dan manfaat penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang digunakan atau yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat seluruh metodologi penelitian dalam penelitian ini, mulai dari diagram alir hingga ke metode-metode analisis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat seluruh hasil dari pengolahan data yang dihasilkan dari analisis data yang tersedia.

BAB 5 KESIMPULAN

Bab ini memuat kesimpulan dan saran, akhir dari penelitian ini.