

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan tugas-tugasnya. Namun, selain sumber daya manusia yang menjadi faktor utama dalam berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan, faktor lain yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yaitu kualitas sumber daya manusianya itu sendiri. Sumber daya manusia sangat berperan di dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia yang baik, maka akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan dalam mewujudkan tujuan setiap perusahaan.

Tujuan adanya sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan supaya setiap pekerjaan di jalankan oleh tenaga pekerja yang tepat dan sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan, dan mencapai target yang diinginkan. Manfaat dari adanya sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk membantu mengembangkan perusahaan dengan mewujudkan target serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan serta menghasilkan profit yang maksimal didalam berjalan nya suatu perusahaan. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah *intern* dari suatu organisasi

sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja.

Di era globalisasi yang penuh dengan adanya berbagai persaingan ini, mendorong setiap karyawan memiliki berbagai keterampilan khusus yang berguna dan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Widodo (2015:131), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan kompensasi yang tepat kepada seluruh karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan ada banyak sekali faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Tidak hanya berasal dari sumber dayanya saja, kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Yukl, 2005:4). Menurut Wahjosumidjo (2003:172) gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan

keberhasilan seseorang menjadi pemimpin. Tampi (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahannya agar memaksimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan dapat tercapai sesuai harapan. Kristanti, (2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan mampu mempengaruhi karyawan dalam berkinerja.

Di samping faktor kepemimpinan ada juga budaya 5S, karena budaya 5S merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan dalam menggunakan, merawat, dan menjaga fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sebagai penunjang karyawan dalam bekerja. Bekerja dengan keadaan tata ruangan yang rapi, bersih, dan nyaman tentu akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Oleh karena itu pentingnya kesadaran karyawan dalam menjaga dan merawat fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sebagai sarana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjaga, merawat fasilitas unit yang belum maksimal dapat menyebabkan kinerja karyawan berkurang sebab keadaan dan tata ruang unit tidak baik. Oleh karna itu, perlunya meningkatkan kesadaran karyawan dalam sama-sama menjaga dan merawat fasilitas yang ada agar perusahaan pun mampu memberikan feedback yang baik untuk karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan wawancara kepada HRD tentang permasalahan di PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia

yaitu kinerja karyawan yang menurun. Berikut di bawah ini data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 - 2021 :

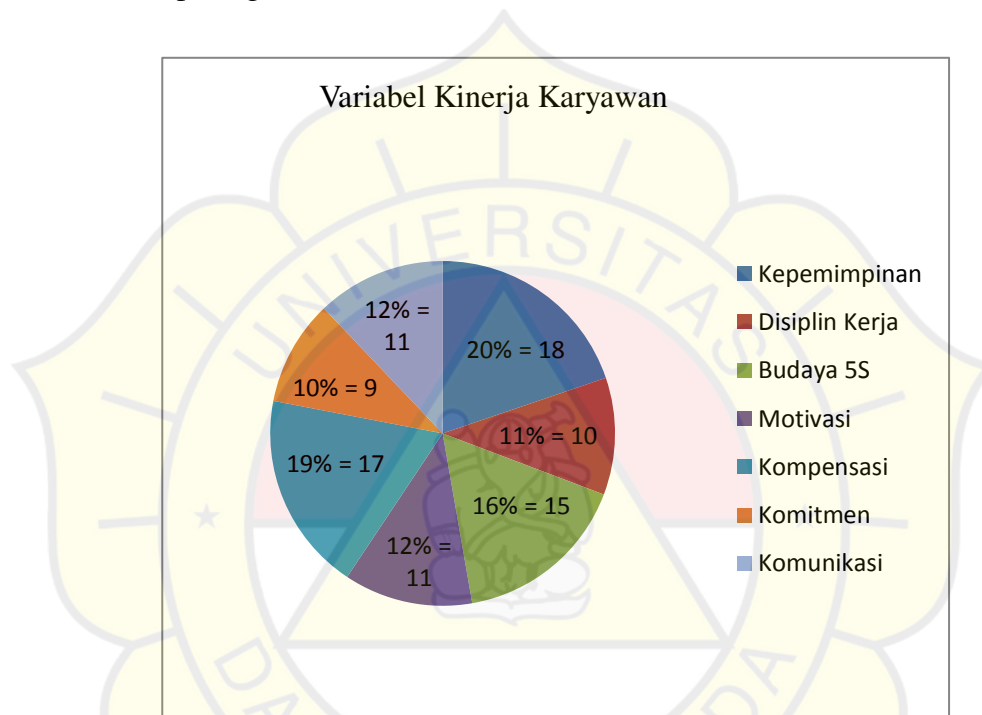
Tabel 1.1 Data Penilaian Rata – Rata Kinerja Karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia tahun 2020 – 2021

No	Unsur – Unsur	2020	2021	Keterangan
1	Kualitas Kerja	85	80	Menurun
2	Kuantitas Kerja	81	77	Menurun
3	Inisiatif	83	87	Meningkat
4	Disiplin	79	75	Menurun
5	Tanggung Jawab	80	79	Menurun
6	Motivasi	82	79	Menurun
7	Kerjasama	78	71	Menurun
8	Pemahaman Terhadap Tugas	78	82	Meningkat
9	Penyesuaian Diri	80	73	Menurun
10	Kepemimpinan	88	80	Menurun
11	Pengambilan Keputusan	83	70	Menurun
	Total	897	853	Menurun
	Rata - Rata	81,5	77,5	

Sumber: Data penilaian rata – rata kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1. data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020-2021 dan wawancara kepada HRD mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat kinerja pada staff karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia masih rendah di bawah nilai standar kinerja yaitu 85%, artinya kinerja karyawan selama bekerja menurun di tempat kerja dan hal ini sesuai dengan statistik karakteristik responden yang menunjukkan karyawan tidak efektif karena target yang tidak tercapai, baik dari segi pekerjaan, kehidupan dan lingkungan kerja.

Lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis melanjutkan penelitian melalui pra survei terhadap 20 orang staff karyawan mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. Dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut :



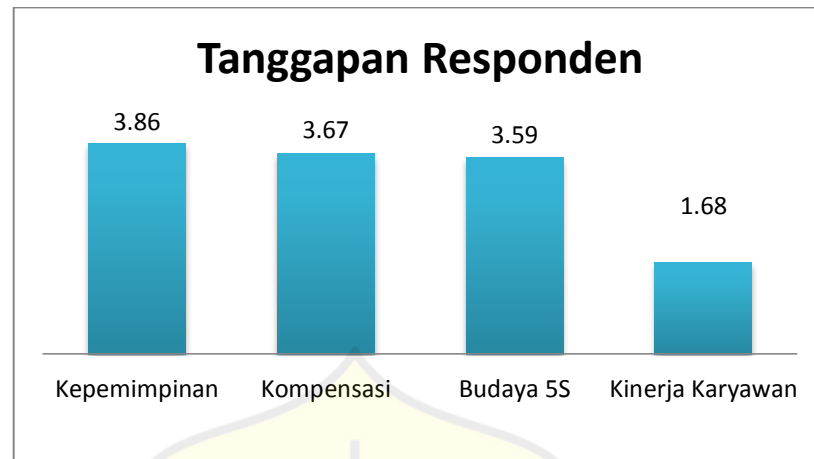
Sumber: Diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1. 1 Diagram hasil pra survei faktor kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia

Berdasarkan diagram hasil penelitian pra survei menunjukkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kompensasi, dan budaya 5S. Kepemimpinan dapat mendorong karyawan bersemangat dalam bekerja.

Untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal, salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dengan menerapkan budaya 5S. Budaya 5S sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, budaya ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang rapi dan nyaman sehingga efektivitas pekerja dapat meningkat. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Kinerja karyawan juga dapat di tingkatkan dengan kompensasi, pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut atau berdasarkan penilaian kinerja karyawan dari berbagai sumber di perusahaan juga memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah terdapat permasalahan kinerja karyawan sebagai variabel dependen kaitannya dengan variabel hasil pra survey terhadap 20 % karyawan yaitu sebagai variabel indenpen adalah kepemimpinan, kompensasi dan budaya 5S , maka penulis melakukan pra survey terhadap 20 % responden yang dijadikan penelitian dengan menyebarkan kuesioner tentang demensi kepemimpinan, kompensasi dan budaya 5S kepada karyawan serta kinerja karyawan kepada atasan karyawan. Adapun hasil pra survey dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya 5S Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia

Berdasarkan grafik pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia yaitu kepemimpinan (X^1) mempunyai rata-rata sebesar 3,86 berdasarkan skala interval yang berarti kepemimpinan sangat tinggi, lalu ada kompensasi (X^2) dengan nilai rata-rata 3,67 menunjukkan bahwa kompensasi juga terbilang tinggi, kemudian budaya 5S (X^3) dengan nilai rata-rata 3,59 menunjukkan bahwa budaya 5S tinggi, sementara kinerja karyawan (Y) dengan nilai rata-rata 1,68 yang artinya kinerja karyawan sangat rendah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang disebabkan karena kepemimpinan yang sangat tinggi, kompensasi yang tinggi, dan budaya 5S yang sudah diterapkan dengan baik juga memiliki nilai yang tinggi.

Dari penelitian pendahuluan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya 5S terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian I Wayan Arta Artana dan I Made Suastika (2018) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain juga dilakukan oleh Sofiyannurriyanti dan Ahmad Isti'dzan As Shofi (2019) yang menyatakan bahwa budaya 5S yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel rapi dan rajin, sedangkan variabel yang lain secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan data–data diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan, yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya 5S Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diuraikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kepemimpinan PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia sangat baik, namun kinerja karyawan sangat rendah.

2. Tingkat Kompensasi tinggi tetapi kinerja karyawan sangat rendah.
3. Penerapan budaya 5S baik tetapi kinerja karyawan sangat rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada variabel kepemimpinan, kompensasi, budaya 5S dan kinerja karyawan. Sedangkan responden dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas. Perumusan masalah dalam penelitian ini, dapat di tetapkan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, kompensasi, dan budaya 5S berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia?
4. Apakah budaya 5S berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kompensasi, dan budaya 5S berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah budaya 5S berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah di tuliskan diatas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi di dalam perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di mana Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya 5S merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana yang efektif untuk menurunkan tingkat Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta reputasi yang baik.

b. Bagi Penulis

- 1) Dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya 5S terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
- 2) Untuk menambah wawasan serta menjadi referensi dalam memecahkan suatu masalah, baik bagi para peneliti maupun orang-orang atau instansi yang menerapkan hasil penelitian ini.
- 3) Untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi yang mengambil konsentrasi sumber daya manusia di Universitas Darma Persada.