

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Hal ini mengingat peranan Sumber Daya Manusia (karyawan /pegawai) sebagai faktor utama atau penggerak di dalam suatu perusahaan yang meliputi proses produksi hingga ke tahap pemasaran atau penjualan produknya yang berupa barang ataupun jasa. Dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan / pegawai bekerja sama dengan komponen dalam organisasi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Dalam suatu perusahaan, seorang pimpinan bukan semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi subyek atau pelaku. Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan karyawan dari semua divisi dalam perusahaan.

Pendapat ini mempunyai konsekuensi adanya suatu tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan

faktor penentu keberhasilan kinerja seorang pemimpin, sehingga karyawan dapat meraih Kinerja Karyawan.

Penilaian Kinerja Karyawan yang bermanfaat bagi perusahaan, hendaknya dilakukan dan ditargetkan oleh seorang pemimpin. Hal itu dapat dilakukan dengan melakukan pengembangan sebagai proses penilaian yang dapat dilakukan antara lain dengan evaluasi faktor situasional kepemimpinan, dan adalah dengan menghubungkannya dengan penilaian kinerja para karyawannya.

Kepemimpinan merupakan proses dimana individu mempengaruhi kelompok / individu lain untuk mencapai tujuan umum, apabila seorang pemimpin kurang mampu melihat keadaan para karyawan dan lingkungan di sekitarnya akan mengakibatkan penolakan terhadap perintah atasan, pembangkangan, keadaan acuh tak acuh terhadap keberadaan pimpinan dan kurang hormatnya kepada pimpinan, sampai pada penurunan motivasi kerja dan akhirnya penurunan. Kinerja Karyawan.

Selain kepemimpinan, pelatihan juga penting bagi para karyawan. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan pimpinan kepada karyawan perlu ditingkatkan. Melalui pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

Ada beberapa hal yang menyebabkan Kinerja Karyawan rendah diantaranya dari segi kepemimpinan, motivasi dan juga pelatihan yang diterapkan di perusahaan tersebut, disini Peneliti mencoba mengkaji masalah-masalah tersebut. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan kepemimpinan, motivasi kerja mereka dan pelatihan karyawan yang diterapkan di perusahaan tempat ia bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada Kinerja Karyawan yaitu kualitas pekerjaan yang buruk.

PT APM Armada Suspension yang selanjutnya akan disingkat PT AAS adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan *spare-part* mobil. Perusahaan multinasional dari Malaysia ini merupakan perusahaan yang memproduksi *Coil Spring* dan *U-Bolt* yang merupakan salah satu komponen *sparepart* pendukung dalam pembuatan mobil, perusahaan ini berlokasi di Kawasan Surya Cipta, Karawang. Pelanggan utama PT AAS adalah perusahaan-perusahaan mobil ternama seperti PT Astra Daihatsu Motor dan Honda. PT AAS memiliki 86 karyawan dan lebih dari 30 mesin berat untuk menunjang proses produksi.

Salah satu metode PT AAS dalam memonitor kinerja karyawan adalah dengan melakukan evaluasi hasil kerja dalam bentuk presentase hasil produksi aktual dibandingkan target yang ditetapkan berdasarkan jumlah pesanan produksi perbulannya. Hasil data ini akan dipresentasikan pada *meeting* bulanan dihadapan kepala departemen lainnya lalu pada sore harinya sebelum pulang akan dipresentasikan di hadapan semua karyawan agar mereka mengetahui hasil pencapaian kerja masing-masing.

Periode 2021	Target Produksi (pcs)	Produksi Aktual (pcs)	Target Pencapaian (%)	Pencapaian Aktual (%)
Januari	55.314	53.370	100%	96,5%
Februari	78.925	80.005	100%	101,4%
Maret	94.235	85.021	100%	90,2%
April	106.390	96.299	100%	90,5%
Mei	71.328	50.871	100%	71,3%
Juni	80.285	50.871	100%	71,7%
Juli	61.441	61.029	100%	99,3%
Agustus	72.138	77.386	100%	107,2%
September	93.224	85.845	100%	92,5%
Oktober	87.464	80.897	100%	93,2%

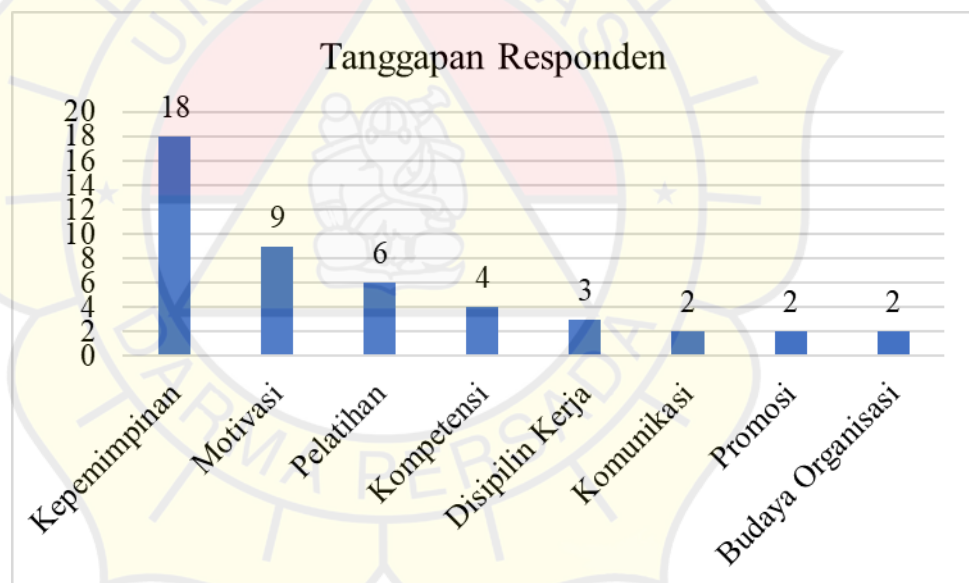
Tabel 1.1 Persentase Kinerja Karyawan Produksi PT AAS Tahun 2021

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Melihat table diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam memproduksi barang dengan kuantitas yang sudah ditetapkan setiap bulannya masih terbilang rendah karena tidak pernah dapat untuk mencapai target. Rendahnya kinerja karyawan tersebut diduga karena adanya ketidaksesuaian kemampuan operator dalam menjalankan tugas yang diinstruksikan, kurangnya motivasi dari internal perusahaan dan pimpinan yang ada kurang dapat mengarahkan karyawannya yang tidak produktif menjadi kreatif dan

mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga karyawan kurang dapat melaksanakan berbagai jenis tugas yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik, dan hal ini berdampak pada penurunan hasil produksi pada perusahaan.

Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 46 orang karyawan di Department Produksi di PT APM Armada Suspension, yang bertindak sebagai responden adalah karyawan produksi dimana mereka diberikan pertanyaan berupa kuisisioner tentang variable apakah yang menyebabkan Kinerja Karyawan rendah. Hasilnya dijelaskan melalui Gambar 1.1 sebagai berikut :



Gambar 1.1 Grafik Pra-Survey di PT APM Armada Suspension
Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan hasil Pra-survey diatas, penulis menyimpulkan bahwa mayoritas karyawan Produksi menganggap bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan adalah factor yang pengaruhi Kinerja Karyawan, dengan kata lain, Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan di PT APM Armada Suspension

adalah rendah sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan yang rendah. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT APM Armada Suspension”**.

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada adalah sebagai berikut :

1. Terdapat 18 dari 46 responden percaya bahwa Kepemimpinan di PT APM rendah sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan yang rendah.
2. Terdapat 9 dari 46 responden percaya bahwa Motivasi di PT APM Armada Suspension rendah sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan yang rendah.
3. Terdapat 6 dari 46 responden percaya bahwa Pelatihan di PT APM Armada Suspension rendah sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan yang rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan

Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. APM Armada Suspension.

1.2.3 Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. APM Armada Suspension ?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. APM Armada Suspension ?
3. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. APM Armada Suspension ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. APM Armada Suspension ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk Menambah wawasan mengenai ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti menggunakan variabel yang lebih banyak serta objek penelitian terhadap perusahaan besar termasuk BUMD dan BUMN dimasa mendatang.