

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan skala besar. Dalam melakukan kegiatan perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia yang disebut tenaga kerja atau karyawan. Dengan demikian karyawan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2012) yang menyatakan bahwa untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawan untuk mendukung pengembangan perusahaan, dengan konsekuensi perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif dari segi produksinya terhadap para pesaing. Keadaan tersebut hanya dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif yang selalu semangat dan loyal

Menurut Rivai (2009), motivasi dan kemampuan merupakan salah satu fungsi Kinerja. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan seseorang patutnya mempunyai tingkat kemampuan dan derajat kesediaan tertentu. Kinerja merupakan sikap dan tingkah laku yang ditampilkan secara kreatif dan inovatif yang harus ditampilkan pada setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dan diinterpretasikan oleh karyawan sesuai dengan peranannya di dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja

yang diinterpretasikan oleh karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep yang abstrak, tetapi hasilnya nyata. Kadangkala kepemimpinan mengarah pada seni, tetapi seringkali pula berkaitan dengan ilmu. Pada hakikatnya, kepemimpinan merupakan seni sekaligus ilmu. Terdapat banyak defnisi mengenai kepemimpinan, tergantung dari perspektif yang digunakan. Robbin mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan (Tjiptono dan Diana, 2003). Hidjrachman dan Suad Husnan, (2009) menyatakan bahwa hubungan antara Kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sopiah, (2008) menyatakan jika gaya tegas dan komando tampaknya lebih di sukai maka manajer akan condong ke gaya yang berorientasi pada tugas.

Setiap organisasi perusahaan berusaha agar tujuannya tercapai, salah satu agar tujuan tersebut tercapai yaitu dengan cara meningkatkan dan mengembangkan motivasi kerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan memiliki motivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan dan diharapkannya melalui proses kerja atau aktifitas yang dilakukannya. Jika sesuatu yang diinginkan itu terpenuhi akan menimbulkan rasa puas dan senang namun sebaliknya apabila keinginan tersebut tidak dapat terpenuhi akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya sendiri maupun pada perusahaan dan dapat menurunkan loyalitas dan rendahnya kedisiplinan.

Motivasi instrinsik yaitu keinginan diri untuk menemukan hal baru dan tantangan baru yang dipengaruhi oleh minat dan kesenangan dari dalam diri sendiri. Makki & Abid, (2017) menyatakan Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk dapat menimbulkan semangat sehingga dapat mengarahkan kepada produktivitas bagi para karyawan di dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dari dalam dirinya yang kuat akan cenderung menghasilkan produktivitas yang lebih baik sehingga akan mengarahkan kepada peningkatan kinerja yang lebih optimal. Motivasi intrinsik akan dapat berkembang ketika seseorang mampu memenuhi kebutuhan mereka akan kompetensi dan dapat melakukan tugas – tugas yang menarik.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah kepuasan pada pekerjaan itu sendiri merupakan tujuan utama karyawan dalam bekerja. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri bisa diartikan sebagai perasaan senang dan positif terhadap tantangan pekerjaan yang dikerjakan di dalam perusahaan. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri tergantung dari beberapa faktor seperti gaji yang diterima, lingkungan kerja, rekan kerja dan jarak dari atasan. Apabila pekerjaan itu semakin menantang maka karyawan akan merasakan pekerjaan yang dilakukan terasa lebih menarik. Maka karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kualitas pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di kota Semarang terdapat berbagai jenis perusahaan diantaranya perusahaan yang bergerak di sektor konveksi yang mana merupakan salah satu perusahaan terbesar di Semarang. Salah satu perusahaan terbesar di bidang konveksi tersebut adalah PT. Glory Industrial Semarang dimana merupakan salah

satu perusahaan Multi Nasional yang terdapat di Indonesia, yang mempunyai karyawan sebanyak 513 karyawan. Dalam perkembangannya sampai saat ini perusahaan selalu menggunakan bahan yang berkualitas dan memprosesnya dengan teknologi canggih sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Adapun permasalahan mengenai produksi sebagai berikut :

Tabel 1.1
Prosentase Jumlah Produk Rusak PT. Glory Industrial Semarang Tahun 2017

No	Bulan	Produksi	Produk Rusak	Prosentase Kerusakan
1	Januari	1.280	76	5,93
2	Februari	1.070	71	6,63
3	Maret	1.680	90	5,35
4	April	1.730	93	5,37
5	Mei	2.190	124	5,66
6	Juni	2.360	152	6,44
7	Juli	1.510	97	6,42
8	Agustus	1.430	94	5,57
9	September	1.590	95	5,97
10	Oktober	1.830	100	5,46
11	November	2.120	120	5,66
12	Desember	2.410	157	6,51
Total		21.200	1.269	5,98

Sumber: PT. Glory Industrial Semarang Tahun (2017)

Prosentase Jumlah Produk Rusak PT. Glory Industrial Semarang Tahun 2018

No	Bulan	Produksi	Produk Rusak	Prosentase Kerusakan
1	Januari	1285	76	5,91
2	Februari	1103	74	6,70
3	Maret	1690	90	5,32
4	April	1911	95	4,97
5	Mei	2201	122	5,54
6	Juni	2360	151	6,39
7	Juli	1460	91	6,23
8	Augustus	1500	93	6,2
9	September	1590	93	5,85
10	Oktober	1871	100	5,34
11	November	2250	129	5,73
12	Desember	2520	159	6,31
Total		21741	1273	5,85

Sumber: PT. Glory Industrial Semarang Tahun (2018)

Dari hasil data tersebut dapat diketahui kondisi penilaian kinerja terhadap para karyawan masih belum mencapai standart perusahaan. Dimana tingkat

kenaikan produk rusak tercatat cukup tinggi terutama pada bulan Agustus sebesar 5,57% di tahun 2017 menjadi 6,2% di tahun 2018, adanya kenaikan produk rusak sebesar 0,63% yang menjadi indikator kinerja menurun.

Hasil penelitian Munparidi, (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja SDM. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto, (2013) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Sedangkan Trang (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian Susanty (2012) menyebutkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja karyawan bagian produksi, terbukti masih tingginya produk rusak yang sudah ditentukan. Hal tersebut juga dibuktikan dengan terjadinya kontradiksi antara penelitian satu dengan yang lainnya. Dengan perumusan masalah tersebut yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak manajemen perusahaan agar kinerja dapat maksimal, Sehingga pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *satisfaction with work itself* PT. Glory Industrial Semarang

2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap *satisfaction with work itself* karyawan PT. Glory Industrial Semarang
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM PT. Glory Industrial Semarang
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM PT. Glory Industrial Semarang.
5. Bagaimana pengaruh *satisfaction with work itself* terhadap kinerja SDM PT. Glory Industria Semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian tentunya tidak terlepas dari adanya tujuan-tujuan tertentu.

Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *satisfaction with work itself* di PT. Glory Industrial Semarang
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap *satisfaction with work itself* di PT. Glory Industrial Semarang
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM PT. Glory Industrial Semarang
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM PT. Glory Industrial Semarang
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *satisfaction with work itself* terhadap kinerja SDM PT. Glory Industrial Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di harapkan dapat memberikan kegunaan terutama sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Mengembangkan suatu mata kuliah manajemen Sumber Daya Manusia seperti gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, *satisfaction with work itself*, dan peningkatan kinerja SDM pada suatu lembaga maupun perusahaan tertentu.

b. Bagi perusahaan terkait

Sebagai referensi maupun masukan pada PT. Glory Industrial Semarang yang dapat berguna pada pengambilan keputusan khususnya dalam bidang kinerja SDM.

c. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan ilmu MSDM dan referensi pembelajaran dalam pengaplikasian ilmu Manajemen dan menjadi sebuah rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan mendatang khususnya dalam peningkatan kinerja SDM.