

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelompok industri *furniture* yang tumbuh setelah mengalami pertumbuhan yang relatif rendah. Menurut UU Nomor 3 tahun 2014 tentang perindustrian bahwa, industri diartikan sebagai seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan/ atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang dengan nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri (Kemenperin.go.i, 2019). Salah satunya industri *furniture*, pertumbuhan industri *furniture* naik dari sebesar 3,12% pada triwulan IV 2018 menjadi sebesar 12,89% pada triwulan I 2019. Meningkatnya kembali pertumbuhan industri *furniture* tentu sangat menggembirakan, setelah lebih dari satu tahun sejak triwulan IV 2017 industri ini kembali mengalami pertumbuhan rendah (Kemenperin.go.id, 2019). Meningkatnya kembali pertumbuhan industri *furniture* di Indonesia pada triwulan I 2019 diperkirakan disebabkan oleh naiknya permintaan dalam negeri atau untuk memenuhi permintaan ekspor beberapa bulan ke depan, karena pada periode yang sama tidak terjadi kenaikan ekspor yang cukup berarti (Kemenperin.go.id).

Menurut Sutrisno (2016) sumber daya manusia dijadikan sebagai pendukung bisnis yang kuat atau aset berharga dalam sebuah perusahaan untuk terus menjaga persaingan bisnis dengan sangat ketat. Tanpa Sumber

daya manusia perusahaan tidak dapat beroperasi untuk menciptakan produk atau jasa yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola sebagai kunci menuju kesuksesan perusahaan. Menurut Simamora, (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.”

Seiring waktu, tantangan yang dihadapi industri manufaktur menjadi lebih serius. Dengan munculnya pasar global dan teknologi informasi, persaingan di lingkungan bisnis menjadi semakin ketat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keterampilan manajemen, perusahaan perlu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Menurut survei yang dilakukan oleh peneliti di PT Waroeng Batok *Industry*, sebagian besar karyawan berasal dari daerah setempat. Sebagian besar tenaga kerja lokal bekerja di bidang produksi. Peran *staf* merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui tingkat kemampuan seseorang.

Menurut pimpinan PT Waroeng Batok *Industry* Bapak Dedi Sugianto, PT Waroeng Batok *Industry* (PT WBI) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa tenaga kerja dan industri pengolahan kayu yang telah tersertifikasi “kayu legal Indonesia”, dan juga berkembang ke produksi *furniture*, memiliki beberapa produk antara lain *barecore* dan *blockboard*. PT Waroeng Batok *Industry* berkantor pusat di Jl. Raya Majenang KM.07 Cilacap, Jawa Tengah 53266. memiliki orientasi produk ekspor dan sebagian

lainnya untuk memenuhi permintaan dengan komposisi 90% ekspor dan 10% dalam negeri.

Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Dedi Sugianto selaku Pimpinan PT. Waroeng Batok *Industry*, adanya pandemi Covid 19 menyebabkan beberapa karyawan harus diberhentikan dikarenakan kegiatan ekspor perusahaan ke luar negeri mengalami penghentian sementara. Pada situasi tersebut yang bisa dilakukan PT Waroeng Batok *Industry* hanyalah melakukan pengiriman kayu dari beberapa pengusaha kayu yang jumlahnya sangat sedikit. Kondisi yang dialami PT Waroeng Batok *Industry* menyebabkan kondisi keuangan perusahaan menjadi kurang kondusif sehingga berimbas pada penghentian beberapa karyawan.

PT Waroeng Batok *Industry* menerapkan sistem kerja shift, ada shift pagi, siang, dan malam pada kegiatan produksinya. Terdapat pula aturan dan tata tertib kerja yang diberlakukan di PT Waroeng Batok *Industry* mengenai tata tertib kerja yaitu karyawan wajib menaati waktu kerja, melakukan *finger scan* pada saat berangkat dan pulang kerja, karyawan dilarang berbuat hal yang mengganggu ketenangan kerja dan menghambat kelancaran produksi serta masih banyak lainnya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Wiwin Winarmi selaku bidang koperasi Ns, saat ini jumlah karyawan PT Waroeng Batok *Industry* secara keseluruhan yaitu mencapai 1.900 orang dengan status tenaga kerja tetap dan kontrak, tenaga kerja tetap tersebut dibedakan atas *level staf* dan karyawan.

Harapan PT Waroeng Batok *Industry* terhadap kinerja karyawan yang dapat menunjang target pemasaran produk ekspor. Menurut Sinambela, dkk.,

(2018), kinerja karyawan adalah “kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.” Berdasarkan survei 2021 yang telah dilakukan oleh peneliti kinerja karyawan yang berada di PT Waroeng Batok *Industry* sendiri saat ini masih mengalami permasalahan, seperti target permintaan yang belum tercapai yang maka dari itu permasalahan ini perlu diperbaiki dan kinerja karyawan perlu ditingkatkan lagi agar perusahaan dapat memenuhi target permintaan dipasar domestik maupun ekspor. PT Waroeng Batok *Industry* mengandalkan para pemimpinnya menjadi teladan dalam memimpin dan mempengaruhi bawahannya, agar bawahan terlibat secara aktif dalam kesuksesan pekerjaan pada bagian masing-masing untuk mewujudkan tujuan PT Waroeng Batok *Industry*. Berdasarkan survei tahun 2021 menyimpulkan terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah tersebut adalah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja (Magdalena, 2020) dan (Fitriyanti, 2020).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Robbin dan Judge (2011) dalam Sinambela (2018) Kepemimpinan adalah “kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.” Kepemimpinan di PT. Waroeng Batok *Industry* memiliki tugas khusus untuk mendorong semangat untuk pekerja agar dapat mencapai target kinerja dari perusahaan. Berdasarkan hasil survei kedua dengan bertanya kepada Bapak Dedi Sugianto selaku bidang personalia terdapat beberapa pimpinan tidak memiliki kedekatan dengan karyawannya, sehingga kurang mendorong bawahannya untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Terdapat bukti pada penelitian terdahulu yang menunjukkan ternyata bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Prayudi, 2019), (Arifai, 2018), (Basuki, dkk 2018), (Hidayat, 2020), (Salam dkk, 2020). Meski demikian ada pula sebagian kecil penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya seperti: (Shodikin, 2018), (Aminuddin, 2020), (Ratnasari, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) “Motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetic yang dimulai baik dalam maupun luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan.” Berdasarkan hasil survei (2021), pimpinan PT Waroeng Batok *Indusrty* menyatakan bahwa karyawannya masih membutuhkan motivasi dalam bekerja. Hal itu terlihat dari tidak konsistensinya tingkatan pencapaian target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, oleh karena itu, perusahaan perlu mendalami motivasi karyawan agar target perusahaan dapat selalu meningkat dan dapat diraih secara konsisten setiap tahunnya.

Terdapat bukti pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dalam penelitian (Rismayadi, 2018), (Oktaviani, 2020), (Sunarto,2020), (Alam dkk, 2021), (Hermanto dkk, 2021). Meski demikian ada pula sebagian kecil penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya seperti: (Timothy, 2017),

(Hidayat, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Sinambella (2018), menyatakan “disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dalam melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasi masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.”. Menurut hasil survei 2021, terdapat beberapa indikasi kedisiplinan belum baik seperti: beberapa karyawan terlambat berangkat bekerja terutama pada shift malam; kurang memahami peraturan perusahaan meski sudah disosialisasikan sebelumnya dan masih banyak karyawan yang melanggar aturan kerja. Terdapat bukti pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Marpaung dkk, 2019), (Irawan, 2018), (Amalia, 2019), (Wasiman dkk. 2020), (Ginting dkk, 2020), (Sularmi, 2021). Meski demikian ada pula sebagian kecil penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya seperti: (Wibowo, 2017), (Krisdianto, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Magdalena, dkk, (2020) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang. Dalam penelitian ini saya mengembangkan variabel independen yaitu menambah variabel kepemimpinan. Dalam hal ini, peneliti memilih variabel

kepemimpinan hasil penelitian dari Fitriyanti (2020), bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu peneliti juga akan memberikan keterangan yang jelas mengenai sampel yang diambil. Saya memilih variabel tersebut agar mengetahui fenomena yang terjadi di sebuah perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menguji konsistensi dan memperluas penelitian sebelumnya. Harapan penelitian ini adalah dapat menjawab isu yang terjadi di PT. Waroeng Batok *Industry* dan menambah bukti pada literatur Manajemen Sumberdaya Manusia.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waroeng Batok *Industry*”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Waroeng Batok *Industry* Terdapat tiga faktor yang diteliti yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Di dalam pembatasan masalah melakukan penelitian pada :

1. Responden adalah karyawan tetap PT Waroeng Batok *Industry*
2. Penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Waroeng Batok *Industry*
3. Waktu penelitian di PT Waroeng Batok *Industry* dilakukan pada tanggal 5 Oktober - 30 Desember 2021.

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2. Mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada PT Waroeng Batok *Industry*
- b. Sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi manajer PT Waroeng Batok *Industry* :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di PT dalam hubungan organisasi yang diharapkan menjadi pertimbangan agar memperoleh keputusan yang maksimal.

- c. Manfaat bagi peneliti :

Dengan adanya ini peneliti dapat menyelesaikan skripsi. Dan peneliti dapat mengetahui teori MSDM pada PT Waroeng Batok *Industry* khususnya pengaruh kepemimpinan , motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.