

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut (Dr. sudaryo, 2018) “Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan”. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat akan tetapi dilihat lagi dari motivasi yang diberikan oleh kepemimpinan apakah mampu membantu karyawannya mencapai tujuan tersebut.

Menurut (Purwadi, 2020) “Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien”. kepemimpinan yang baik akan melahirkan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan. Peranan kepemimpinan pada perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para karyawannya dalam melaksanakan kegiatan operasional sesuai etika profesi kerja. Selain itu pimpinan harus senantiasa memikirkan setiap proses operasionalnya, mencari setiap kendala yang menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin ini harus menjadi teladan dan contoh bagi para karyawan, serta mengarahkan karyawan bekerja dengan baik. Untuk sebuah perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting, karena perusahaan membutuhkan seorang penggerak bagi karyawannya yang diharapkan dapat berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik. Hal ini dikarenakan, kepemimpinan merupakan faktor penting yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang juga harus diperhatikan perusahaan adalah motivasi bekerja para karyawannya, Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap karyawannya untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi seperti nilai tambah bagi karyawan untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Dengan kata lain motivasi kerja dan kepemimpinan merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam menjalankan kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan, tidak terlepas dari bagaimana memotivasi karyawan untuk tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja melakukan pekerjaannya dengan mengharapkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan pribadi, serta mewujudkan prestasi kerjanya. Apabila seseorang mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja seseorang juga akan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, meningkatkan motivasi seseorang juga akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Salah satunya Bentuk motivasi karyawan dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, dan waktu kerja yang telah ditetapkan, akan tetapi dengan adanya motivasi yang benar akan terdorong semangat untuk menyelesaikan tugasnya secara maksimal karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan para karyawannya tersebut akan tercukupi. Sumber motivasi yang salah dapat mengganggu keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya. Hal ini dikarenakan, karyawan mungkin tidak akan berfokus pada hasil yang ia raih melainkan hanya sekedar menyelesaikan pekerjaannya saja. maka dari itu motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang besar atau kecilnya pengaruh motivasi

pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas pada motivasi yang diberikan oleh karyawannya.

Hal ini juga yang menjadi alasan bagi perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan dalam perusahaan agar dapat bekerja secara optimal. Menurut (Muizu, 2019) “Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian berkala operasional efektivitas organisasi dan karyawan berdasarkan standar, target dan target yang telah ditentukan kriterianya”. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Perencanaan strategi berarti dalam merumuskan kebijakan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan harus memiliki tujuan untuk menghasilkan keterampilan dan perilaku karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan melakukan apa saja untuk menunjang para kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia menghasilkan *output* sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi maka menghasilkan *output* organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi.

kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, SDM sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan terutama dalam peningkatan

kinerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, hal itu dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

ada kalanya pemimpin menyediakan fasilitas yang memadai oleh perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja yang baik tentunya ada upaya yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan seperti, menyediakan makan siang setiap istirahat jam kerja, memiliki BPJS tenaga kerja bagi setiap karyawan sampai batas waktu pensiunya karyawan yang sudah ditentukan, ada upah lembur yang diberikan perusahaan, gaji yang tidak lebih dari UMR yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, adanya cuti tanpa potongan gaji, adanya peluang karier, dan fasilitas kerja yang memadai.

Namun Berdasarkan latar belakang diatas terdapat beberapa masalah yang harus diperhatikan oleh setiap pimpinan terhadap kinerja karyawannya atau motivasi yang diberikan kurang terhadap kinerja karyawannya di PT. CITRA ABADI SEJATI BOGOR , PT. CITRA ABADI SEJATI adalah perusahaan manufaktur yang tergabung dalam Busana Apparel Group. Busana Apparel Group sendiri merupakan produsen sekaligus eksportir garmen terbesar di ASEAN dengan 14 perusahaan modern yang ada di Indonesia.

PT. CITRA ABADI SEJATI BOGOR adalah salah satu produsen *garment* atau pembuatan busana (*jaket*) yang mengutamakan ekspor ke berbagai Negara seperti: Asia, Amerika serikat, dan eropa. dan sudah bekerjasama sejak lama dan Produk yang diekspor sesuai dengan spesifikasi dari perusahaan *garment* dengan merek yang terkenal seperti Nike, Polo,

Ralph Lauren, Hugo boss, Tommy, dll. Bekerjasama dengan brand-brand terkenal mengindikasikan bahwa target produksi yang ditetapkan sangatlah tinggi. Dengan fasilitas yang mendukung serta jumlah karyawan yang mencapai ribuan orang , target produksi harusnya mudah untuk dicapai.

PT. CITRA ABADI SEJATI BOGOR Perusahaan yang mempunyai visi “Menjadi provider utama dalam memberikan solusi terpadu dibidang gaya hidup (*lifestyle*) dan dunia *fashion*” ini menyadari bahwasanya tantangan yang dihadapi perusahaan adalah semakin meningkatnya kebutuhan dan permintaan pasar terhadap kebutuhan sandang. Sebagai perusahaan yang menyediakan kebutuhan sandang di Indonesia, PT. CITRA ABADI SEJATI BOGOR harus mempunyai kinerja yang baik dan berkualitas untuk tetap menjaga eksistensinya dengan meningkatkan kinerja karyawan di setiap unit dan departemen pada setiap levelnya.

Dikarenakan perusahaan PT. Citra Abadi Sejati dari tahun ke tahun produk yang dihasilkan terus meningkat seiring dengan peningkatan tenaga kerja dan yang memberikan *job order* kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan yang awalnya hanya terdiri dari satu unit pabrik, mendirikan unit baru yaitu unit II pada tahun 1995 dan unit III pada tahun 1997. Busana Apparel Group memiliki tiga anak perusahaan yang bergerak di bidang *Garment*, yaitu PT Citra Abadi Sejati di Jalan Kedung Halang Bogor, serta PT Ungaran Sari Garment. Dan terlebih lagi PT Citra Abadi Sejati membuka cabang baru didaerah jawa tengah Wonogiri Yaitu PT. Top and Top Apparel tahun 2017. Diantara ketiga anak perusahaan yang bergerak dibidang *garment*

tersebut PT. Citra Abadi Sejati merupakan perusahaan yang paling tinggi pertumbuhannya.

Namun dari hasil kerja yang telah dicapainya, kinerja karyawannya di PT. CITRA ABADI SEJATI BOGOR terkadang mengalami fluktuatif namun terkadang tidak bisa pencapaian target yang sudah ditentukan , dikarenakan operator/karyawan tidak bisa mencapai target, dari keterlambatan materialnya/bahan baku seperti: kain, zipper, benang, dll dan terkadang adanya kerusakan mesin, bahwa masalah kinerja karyawan kerap terjadi khusus dibagian operator. Hal tersebut ditandai dengan adanya kinerja yang fluktuatif namun terkadang tidak mencapai target dikarenakan masalah yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu masalah lingkungan yang tidak kondusif, panas, semangat dalam bekerja, dan tingkat kesulitan suatu model pakaian, dan juga adanya pengurangan karyawan akibat pandemic covid 19 namun produksi tetap berjalan dengan adanya protokol kesehatan yang dianjurkan oleh kepeimimpinan dan juga berlakunya kerja 2 shift, oleh karena itu target terkadang susah untuk dicapai karena target yang ditetapkan terlalu tinggi jadi karyawan kesulitan untuk mengerjakan tugasnya.

Dan sikap seorang pimpinan harusnya menerapkan atau mengevaluasi kembali ke segala arah terhadap bawahannya kenapa dikarenakan target perjam/ target kerja yang tidak tercapai salah satunya, karena perintah kerja yang kurang jelas, atau juga terkadang tidak sesuai dengan SOP nya yang sudah ada. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasannya, dan

permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan ini adalah peran pemimpin dalam mengayomi bawahannya, banyak mendapat kendala dalam hal komunikasi. Karena perusahaan PT. Citra Abadi Sejati Bogor mempunyai pemimpin baik namun tegas sebagai seorang pimpinan dan juga cara berbicara yang terlalu cepat dan terkadang suka memarahin bawahannya dikarenakan karyawan salah mengerjakan model pakaiannya, dan dapat memicu karyawan tidak fokus dalam bekerja, pemimpin juga sering kali menggunakan bahasa asing dalam menyampaikan arahan kepada karyawannya. Contoh permasalahan ini ketika pimpinan mengadakan rapat atau forum diskusi, pimpinan memberi arahan kepada karyawannya, akan tetapi maksud dan tujuan yang disampaikan dari pimpinan kepada karyawan tidak dapat dipahami. sehingga pemimpin mempunyai assistant dalam membantu mengarahkan yang di jelaskan oleh pimpinan, hal ini dikarenakan cara penyampaian yang dilakukan pimpinan terlalu cepat, selain itu pimpinan juga sering kali terdengar menggunakan bahasa asing yang mengakibatkan karyawan sulit memahami apa yang telah disampaikan pimpinan kepada karyawan. Karena Karyawan yang mencoba mengonfirmasikan permasalahan kerja yang dihadapi kurang mendapat respon dari pimpinannya namun dari sisi positif nya pemimpin selalu mengawasi atau memperhatikan bawahan dalam melakukan pekerjaan.

Dan juga salah satu dari motivasi yang diberikan, Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia dan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas yang baik

dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan dan motivasi. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. dan adanya kepemimpinan dalam pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, seberapa jauh motivasi yang diberikan kepada pemimpin balik lagi dengan kinerja dari karyawan, jika seorang pimpinan menghargai hasil kerja atau memberi rewards akan menjadi semangat juga dalam karyawan melakukan tugasnya. Permasalahan ini didapat dari hasil wawancara atau informasi yang saya dapatkan selaku staf HRD mengatakan bahwa masalah kinerja kerap terjadi hal tersebut dengan adanya kinerja yang fluktuatif namun tidak pernah mencapai target. Beliau mengatakan bahwa masalah yang dapat memengaruhi kinerja yaitu masalah dari ruangan yang panas, semangat bekerja, dan dalam model pakaiannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CITRA ABADI SEJATI BOGOR.”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Bogor?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Bogor?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT. Citra Abadi Sejati Bogor.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang telah didapat selama dalam perkuliahan khususnya yang dalam konsentrasi sumber daya manusia, dan untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan bagi peneliti, dan dapat dijadikan bahan rujukan

untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi PT Citra Abadi Sejati, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT Citra Abadi Sejati, serta mengenai dampak kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diharapkan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun startegi untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Bagi pihak lain merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian yang akan digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka konseptual atau model penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab ini akan dijelaskan mengenai variabel dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Dijelaskan pula tentang jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang didapatkan, metode pengumpulan data serta responden. Selanjutnya akan dibahas metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian (sampel).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini menjelaskan mengenai gambaran singkat dari PT. Citra Abadi Sejati Bogor. Serta tentang hasil deskriptif hasil penelitian, hasil pengujian hipotesis dan hasil pembahasan hasil pengolahan data penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang mungkin nantinya berguna bagi perusahaan maupun ilmu pengetahuan.