

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Latar belakang sejarah perbaikan moneter Indonesia yang sedang berlangsung memungkinkan dunia bisnis untuk menghadapi perkembangan pesat dan akan benar-benar ingin mendorong perbaikan ke arah yang lebih unggul dan memiliki kapasitas yang lebih kejam. Kontes yang serius telah membuat banyak organisasi mengalami kemalangan dan bahkan harus menutup organisasi. Selain itu, dengan hadirnya perekonomian yang tidak terbatas, persaingan dalam dunia usaha semakin terasa. Jadi untuk memiliki pilihan untuk bersaing, organisasi harus melakukan upgrade dengan cara yang berbeda. Peningkatan utama adalah di bidang SDM, karena SDM adalah figur utama dari latihan fungsional setiap organisasi.

Seiring dengan kemajuan dunia usaha yang sangat pesat, organisasi akan terus berupaya untuk bekerja sesuai dengan sifat tenaga kerjanya dengan tujuan akhir untuk menggerakkan organisasinya, dengan pertimbangan bahwa dengan memperluas peningkatan SDM atau pekerjaannya dianggap sudah siap. untuk bekerja pada kualitas dan kapasitas bisnis sesuai kebutuhan dan asumsi untuk dunia. bisnis sepenuhnya berniat mencapai hasil efisiensi tinggi.

(Budi Rismayadi, 2014)

SDM merupakan komponen penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Alasan pembungkahan sebuah organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dan daya tahan dari kemajuan yang dicapai dalam mencapai impian tersebut. Kemajuan dalam mencapai impian bersama tersebut memerlukan administrasi yang baik dan benar serta memiliki keseriusan dalam menangani aset yang dimiliki.(Hidayanti et al, 2014).

Pekerja bukanlah mesin dan uang tunai yang terpisah dan dapat sepenuhnya dikendalikan dan diarahkan dalam mencapai tujuan kelompok, namun merupakan sumber daya organisasi yang perlu dijaga dengan tepat. Dengan cara ini, organisasi dan perwakilan harus memiliki pilihan untuk bekerja sama untuk mengakui

serangkaian tanggung jawab dan pelaksanaan pekerjaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan. (Meydha Miranda B, 2019)

Eksekusi perwakilan merupakan konsekuensi dari kerja seorang wakil, suatu interaksi administrasi atau suatu perkumpulan pada umumnya dimana hasil kerja dapat ditampilkan secara kokoh dan dapat ditaksir atau dikontraskan serta norma-norma yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga para wakil akan terbujuk untuk lebih mengembangkan pelaksanaannya, karena ujian eksekusi telah dilakukan. dengan eksekusi yang telah ditentukan sebelumnya. dilakukan oleh pekerja. Eksekusi pekerja akan mempengaruhi pameran organisasi, meningkatkan kinerja perwakilan dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Rima & Bambang, 2018)

Penting dalam sebuah organisasi atau asosiasi untuk lebih mengembangkan eksekusi dengan mengarahkan ujian presentasi yang dibuat oleh para pekerjanya. Dengan melakukan teknik pemeriksaan eksekusi yang standar dan tepat serta estimasi eksekusi yang baik akan mendapatkan eksekusi yang objektif, yang secara umum dapat diterima oleh perwakilan. Di sisi lain, dengan asumsi evaluasi eksekusi abstrak akan menyebabkan kekecewaan bagi perwakilan. Pemeriksaan pelaksanaan harus terlihat melalui kuantitas barang dagangan N/G dan perkembangan PT. Atsumitec Indonesia.

Tabel 1. 1
Barang N/G dan Produksi PT. Atsumitec Indonesia Tahun 2020

Bulan	Produksi	Barang Reject
Januari	51,744	1,823
Febuari	44,352	1,562
Maret	40,656	1,432
April	36,960	1,302

Mei	362,208	12,760
-----	---------	--------

Tabel 1.1 (Lanjutan)
Barang N/G dan Produksi PT. Atsumitec
Indonesia Tahun 2020

Bulan	Produksi	Barang Reject
Juni	351,120	12,369
Juli	295,680	10,416
Agustus	258,720	9,114
September	221,760	7,812
Oktober	184,800	6,510
November	166,320	5,859
desember	147,840	5,208
Total	2,162,160	76,167

Sumber: PT. Atsumitec Indonesia, 2021

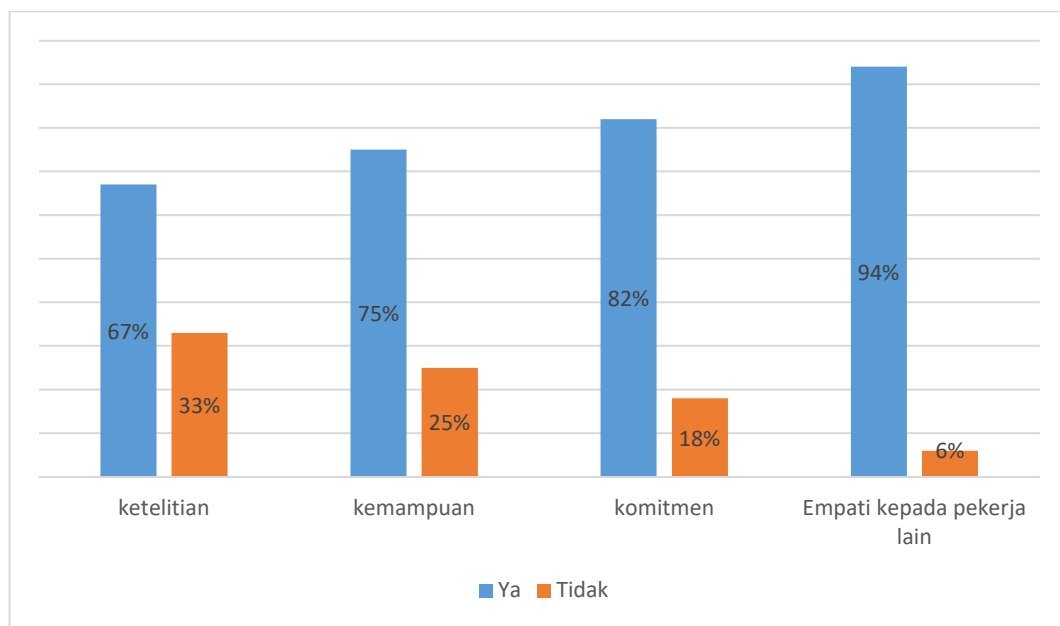
Berdasarkan gambar 1.1 barang yang N/G jumlahnya meningkat tertinggi pada bulan Januari 2020 sebanyak 1.823 sedangkan jumlah barang N/G terendah bulan desember 2020 sebanyak 5,208. Penyebab terjadinya barang N/G kesalahan prosedur yang dilakukan oleh karyawan, bahan baku yang berkualitas, dan mesin. Hasil yang diproduksi PT. Atsumitec Indonesia selama periode 2020 mengalami penurunan karena pandemic covid-19 yang menekan industri otomotif.

Eksekusi adalah pendekatan nyata dalam bertindak yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh delegasi sesuai bagiannya dalam asosiasi. Eksekusi terhadap buruh sangat perlu dalam upaya sebuah asosiasi untuk mencapai hasilnya. (Zainal et al, 2014).

Terlepas dari persaingan, organisasi diharapkan untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja. Eksekusi adalah konsekuensi dari pekerjaan

yang memiliki bidang kekuatan untuk tujuan esensial asosiasi, loyalitas konsumen, dan menambah ekonomi. (Hamali, 2016).

Adapun untuk menambah data *empiric* yang diperlukan peneliti, maka peneliti melaksanakan pra survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 buruh di PT. Atsumitec Indonesia, berikut hasil survey mengenai variabel kinerja karyawan :



Gambar 1. 1
Hasil Pra Penelitian Kinerja Karyawan

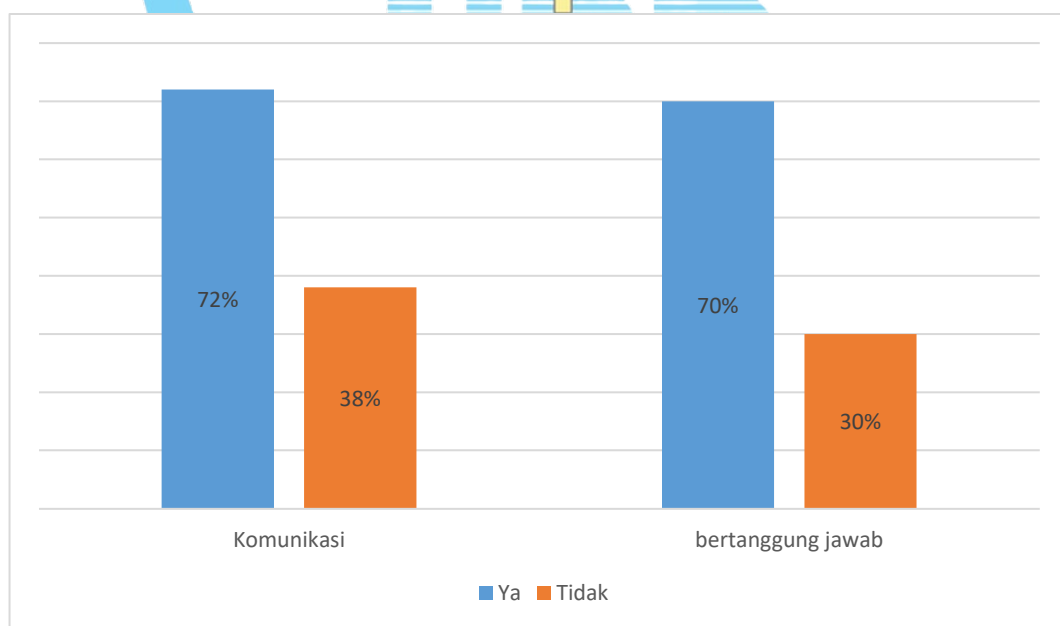
Sumber: Peneliti, 2021

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menunjukan bahwa hasil pra penelitian kinerja karyawan indikator tertinggi yang menunjukan ketidaksetujuan responden adalah indikator ketelitian ditandai dengan jawaban “tidak” sebanyak 33%. Hal ini mengartikan bahwa kerjaan yang dilakukan buruh kurang sesuai dengan standar kerja.

Dapat dilihat pada gambar 1.1 menunjukan bahwa hasil pra penelitian kinerja karyawan indikator tertinggi yang menunjukan ketidaksetujuan responden adalah indikator volume pekerjaan dengan jawaban “tidak” sebanyak 25%. Hal ini menunjukan bahwa volume kerjaan yang dilakukan buruh kurang sesuai dengan target perusahaan

Inisiatif yang berhasil dan tidak cukup adalah hal utama yang harus dipikirkan oleh seorang cikal bakal dalam menggerakkan sebuah perkumpulan atau perkumpulan. Pemahaman inisiatif akan benar-benar ingin memperluas pemahaman seorang pionir mungkin memaknai dirinya dan memiliki pilihan untuk mengetahui kekurangan dan kualitas yang diharapkan yang ada dalam jiwanya serta dapat membangun pengertian tentang bagaimana memdidik bawahannya. (Asri et. al, 2019) Jika gaya administrasi organisasi membaik, maka akan terjadi peningkatan dalam pelaksanaan pekerja. (Astina & Sriathi, 2016).

Sifat pionir sering kali dianggap sebagai unsur utama yang menentukan kemajuan suatu perkumpulan. Perintis yang kuat dapat memengaruhi pengikutnya untuk memiliki itikad baik, kepercayaan diri, dan kewajiban yang lebih besar untuk tujuan otoritatif yang telah ditentukan sebelumnya.



Gambar 1. 2
Hasil Pra Penelitian Kepemimpinan

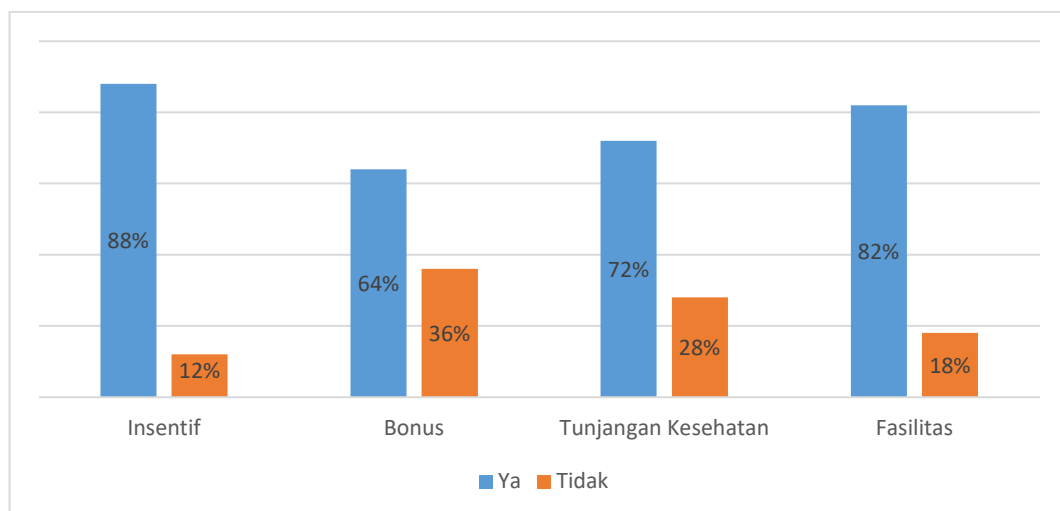
Sumber: Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pra penelitian pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan yaitu komunikasi menunjukkan ketidakpuasan karyawan ditandai dengan jawaban “tidak” sebanyak 38%. Hal ini mengartikan bahwa atasan

kurang mampu untuk menjadi komunikator yang baik kepada bawahan. Sedangkan pada indikator kepemimpinan yaitu indikator bertanggung jawab menunjukan ketidakpuasan karyawan ditandai dengan jawaban “tidak” sebanyak 30%. Hal ini mengartikan bahwa atasan kurang bertanggung jawab atas keputusannya yang diambil.

Salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mau bekerja yaitu tentunya adalah kompensasi, karna hasil kerja pegawai akan meningkat jika ditunjang oleh kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan unsure terpenting dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan. jika seorang pegawai akan senantiasa meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik jika dibarengi dengan kenaikan atau penambahan kompensasi tersebut seperti kenaikan gaji, pemberian bonus, dan atau untuk promosi kenaikan jabatan yang semua itu memungkinkan untuk keuntungan pribadi pegawai tersebut. (Hasibuhan, 2011)

Bentuk kompensasi yang baik akan dapat memberikan kepuasan tersendiri kepada pegawai yang menerima dan juga dapat menjadi salah satu bentuk motivasi agar pegawai tersebut mampu meningkatkan kinerja dan loyalitasnya kepada organisasi pemberi kompensasi sehingga memberi keuntungan tersendiri dari hasil kinerjanya, sehingga pihak manajemen organisasi memungkinkan untuk melindungi, mempertahankan dan memberi kesempatan berkarir kepada pegawai atas kinerja baiknya bagi organisasi.



Gambar 1.3
Hasil Pra Penelitian Kompensasi
Sumber: Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pra penelitian kompensasi menunjukkan bahwa indikator kompensasi tertinggi yaitu indikator bonus ditandai dengan jawaban “tidak” sebesar 36%. Hal ini mengartikan bahwa bonus yang diberikan PT. Atsumitec Indonesia kurang sesuai dengan hasil kerja dari karyawan. Sedangkan indikator kompensasi yang menunjukkan ketidaksetujuan responden adalah indikator tunjangan kesehatan ditandai dengan jawaban “tidak” sebesar 28%. Hal ini mengartikan bahwa tunjangan kesehatan disediakan oleh Perusahaan masih kurang maksimal.

Keadaan alam yang wajar dapat dipahami jika pekerja dalam suatu organisasi dapat melakukan latihan mereka dalam iklim yang ideal, sehat, terlindungi dan menyenangkan. Lagi pula, jika tempat kerja tidak terkoordinasi dan dapat berisiko, akan menyebabkan penurunan efisiensi kerja organisasi.

lingkungan kerja nyata dan lingkungan kerja yang tidak asli sebagai pencahayaan yang sesuai, menjaga aliran udara, menyesuaikan suhu AC (Pendinginan), penggunaan nada dan hiasan dinding yang sesuai, kerapian di tempat kerja, kondusif dan aman, hubungan perwakilan dengan eksekutif ditata hubungan yang tepat dan menyenangkan di antara rekan kerja adalah baik atau pantas sehingga perwakilan dapat melakukan latihan mereka dengan cara yang ideal, solid, terlindungi, dan menyenangkan.

Tabel

1.

2

Fasilitas dan Sarana PT. Atsumitec Indonesia

Fasilitas dan Sarana	Keterangan
Parkiran Kendaraan	Ada
Ruang kerja (<i>Main Office</i>)	Ada
Ruang rapat (<i>Meeting Room</i>)	Ada

Ruang kerja karyawan	Ada
Ruang kesehatan	Ada
Tempat ibadah / keagamaan	Ada
Gudang produksi (<i>Warehouse</i>)	Ada

Tabel 1.5 (Lanjutan)

Fasilitas dan Sarana PT. Atsumitec Indonesia

Fasilitas dan Sarana	Keterangan
Kantin	Ada
Peralatan kerja karyawan (Alat pelindung diri dan keselamatan, layout kerja, mesin produksi, mesin injection, mesin forklift, mesin painting, mesin shaping)	Ada
Teknologi (alat absensi elektronik, komputer, printer, CCTV, telepon, AC, jaringan internet, alat pengaman data, pengeras suara, mesin penghisap udara)	Ada
Alat Pemadam Api (Hydrant)	Tidak Ada
Transportasi untuk perusahaan	Ada
Transportasi untuk karyawan	Ada
Keamanan (<i>Security</i>)	Ada

Sumber: PT. Atsumitec Indonesia, 2021

Pada tabel 1.4 diatas merupakan data kondisi lingkungan kerja nyata dan tidak nyata PT. Atsumitec Indonesia. Kondisi lingkungan kerja dapat dikategorikan cukup sesuai. Namun pada faktanya, masih terdapat kondisi yang belum sesuai yaitu pada aspek secara fisik berupa alat pemadam api (Hydrant) yang belum memadai.

Tabel 1. 3
Pra Survei Lingkungan Kerja

No.	PERNYATAAN	Ya	Tidak
1	Keindahan ditempat kerja memberikan suasana yang nyaman	86%	14%
2	Kesejukan ruangan memberikan kebaruan dan kesejukan bagi perwakilan	80%	20%
3	Lingkungan kerja kondusif dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.	74%	26%

Tabel 1. 6 (Lanjutan)
Pra Survei Lingkungan Kerja

No.	PERNYATAAN	Ya	Tidak
4	Karyawan merasa nyaman saat bekerja di tempat kerja	66%	34%
5.	Karyawan sudah dapat berkontribusi dan bersinergi antar karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan	76%	24%

Berdasarkan hasil pra penelitian lingkungan kerja menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja tertinggi yaitu indikator kenyamanan ditandai dengan jawaban “tidak” sebesar 34%. Hal ini mengartikan bahwa Karyawan kurang nyaman saat bekerja di PT. Atsumitec Indonesia.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul ”Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja buruh di PT. Atsumitec Indonesia”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan landasan di atas, maka ID masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Banyaknya barang N/G terjadi di PT. Atsumitec Indonesia
2. Produksi PT. Atsumitec Indonesia Mengalami Penurunan.

3. Pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan standar kerja
4. Volume pekerjaan dilakukan buruh kurang sesuai dengan target perusahaan.
5. Atasan kurang mampu untuk menjadi komunikator yang baik kepada bawahan.
6. Atasan kurang bertanggung jawab atas keputusannya yang diambil.
7. Bonus yang diberikan PT. Atsumitec Indonesia kurang sesuai dengan hasil kerja dari karyawan.
8. Tunjangan kesehatan disediakan oleh perusahaan masih kurang maksimal.
9. Kondisi yang belum sesuai yaitu pada aspek secara fisik berupa alat pemadam api (Hydrant) yang belum memadai.
10. Karyawan kurang nyaman saat bekerja di PT. Atsumitec Indonesia.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar masalah dalam pemeriksaan ini lebih ter'atur dan tidak kemana-mana berdasarkan hal yang sedang direnungkan, maka batas-batas eksplorasi ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian merupakan penelitian dibidang ilmu manajemen
2. Bidang ilmu manajemen yang digunakan dalam penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia
3. Tema kajian yang diteliti adalah 'Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan'.
4. Metode penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.
5. Alat bantu analisis menggunakan SPSS
6. Penelitian di lakukan kepada karyawan di PT. Atsumitec Indonesia

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaaaimana Kepemimpinan di PT. Atsumitec Indonesia?
2. Bagaiimana kompensasi di PT. Atsumitec Indonesia?
3. Bagaiimana lingkungan kerja di PT. Atsumitec Indonesia?
4. Bagaimanaa kinerja karyawan di PT. Atsumitec Indonesia?

5. Seberapa besar pengaruh secara parsial Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atsumitec Indonesia?
6. Seberapa besar pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Atsumitec Indonesia?
7. Seberapa besar pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap Kinerja buruh pada PT. Atsumitec Indonesia?
8. Seberapa besar pengaruh secara simultan Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja buruh pada PT. Atsumitec Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka tujuan peneliti membuat penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan di PT. Atsumitec Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi di PT. Atsumitec Indonesia.
3. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja di PT. Atsumitec Indonesia.
4. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Atsumitec Indonesia.
5. Agar mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial Kepemimpinan terhadap kinerja buruh pada PT. Atsumitec Indonesia.
6. Agar mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja buruh pada PT. Atsumitec Indonesia.
7. Agar mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap Kinerja buruh pada PT. Atsumitec Indonesia.
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja buruh pada PT. Atsumitec Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

Pemeriksaan ini diarahkan dengan harapan adanya kemudahan sebagai bahan logis, khususnya di bidang SDM. Selanjutnya para ahli juga meyakini bahwa dengan mengarahkan penjelajahan ini akan diperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat, antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari hasil temuan Kepemimpinan pada karyawan PT. Atsumitec Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Kepemimpinan dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi.
2. Dari hasil temuan kompensasi pada karyawan PT. Atsumitec Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori kompensasi dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi.
3. Dari hasil temuan Lingkungan kerja pada karyawan PT. Atsumitec Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Lingkungan kerja dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi.
4. Dari hasil temuan Kinerja karyawan pada karyawan PT. Atsumitec Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Kinerja karyawan dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi.
5. Dari hasil temuan pengaruh parsial pionir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Atsumitec Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan karyawan dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi.
6. Dari hasil temuan pengaruh parsial kompensasi terhadap Kinerja buruh pada PT. Atsumitec Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja buruh pt. atsumitec dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi.
7. Dari hasil temuan ‘pengaruh parsial iklim kerja terhadap Kinerja buruh pada PT. Atsumitec Indonesia’ diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Lingkungan kerja terhadap Kinerja buruh dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi.

8. Dari hasil temuan pengaruh simultan Kepemimpinan, Kompensasi dan iklim kerja terhadap Kinerja buruh pada PT. Atsumitec Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja buruh dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari hasil temuan Kepemimpinan diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian Kepemimpinan di PT. Atsumitec Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan Kepemimpinan di perusahaan dengan lebih baik lagi.
2. Dari hasil temuan Kompensasi diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian Kompensasi di PT. Atsumitec Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan Kompensasi di perusahaan dengan lebih baik lagi.
3. Dari hasil temuan Lingkungan kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian Lingkungan kerja di PT. Atsumitec Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan Lingkungan kerja di perusahaan dengan lebih baik lagi.
4. Dari hasil temuan Kinerja karyawan diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian Kinerja karyawan di PT. Atsumitec Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan Kinerja karyawan di perusahaan dengan lebih baik lagi.
5. Dari hasil temuan pengaruh Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian teori Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Atsumitec Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi.
6. Dari hasil temuan pengaruh Parsial kompensasi terhadap Kinerja karyawan diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian teori Parsial kompensasi terhadap Kinerja buruh PT.

Atsumitec Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi.

7. Dari hasil temuan pengaruh Parsial Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian teori Parsial Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Atsumitec Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi.
8. Dari hasil temuan pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian teori Parsial Kepemimpinandan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Atsumitec Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi

