

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, 2014). Kesuksesan dari perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, maka perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik (Inaray dkk, 2016).

Kepemimpinan merupakan elemen penting di suatu perusahaan. Menurut Daft (2014), Kepemimpinan adalah hubungan mempengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya yang bertujuan untuk mencapai perubahan nyata dan memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan bersama. Seorang pemimpin hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan yang dipimpinnya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Nurchayani, Adnyani & Kunartinah, 2012).

PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia adalah Perusahaan yang bergerak di bidang besi/baja dan pabrikasi/steel konstruksi dan perlengkapan alat berat. Perusahaan tersebut sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari setiap

karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia bahwa perlu dilakukan upaya untuk mencari pendekatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan peningkatan sumber daya manusia yaitu melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang perusahaan berikan kepada karyawan. Dengan pendekatan yang demikian, diharapkan mampu mengurangi permasalahan rendahnya kinerja karyawan perusahaan PT Jaya Perkasa Auto Indonesia.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Aspek	Target Tetap	Persentase Pencapaian
1	Disiplin	90% - 100%	80%
2	Kerapihan	90% - 100%	80%
3	Attitude	90% - 100%	80%
4	Kerja Sama	90% - 100%	80%
5	Tanggung Jawab	90% - 100%	85%
6	Inisiatif	90% - 100%	75%
7	Kualitas Kerja	90% - 100%	80%
8	Pemahaman terhadap tugas	90% - 100%	80%
9	Pengambilan Keputusan	90% - 100%	75%
10	Pemecahan Masalah	90% - 100%	75%

Sumber : PT Jaya Perkasa Auto Indonesia, 2022.

Berdasarkan komponen pada sub bagian kompetisi yang wajib dari penilaian kinerja karyawan di PT Jaya Perkasa Auto Indonesia, dari data tersebut mengindikasikan capaian yang belum mencapai target pencapaian dapat dilihat dari semua sub belum mencapai target.

Rendahnya Penilaian Target kinerja karyawan ini merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya Penilaian Target kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada

PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia dapat dilihat berdasarkan persentase Penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada karyawan PT. Jaya Perkasa Auto Indonesia yang diketahui bahwa kinerja karyawan selama tujuh (7) tahun terakhir belum mencapai predikat yang sangat baik (A).

Tabel 1.2 Bentuk Penilaian Kinerja karyawan

Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
95-100	A	Sangat Baik
85-94	B	Baik
75-84	C	Cukup
<74	D	Kurang Baik

Sumber : PT Jaya Perkasa Auto Indonesia, 2022.

Tabel 1.3 Rekap Penilaian Kinerja karyawan

No.	Tahun	Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
1	2017	85	B	Baik
2	2018	85	B	Baik
3	2019	85	B	Baik
4	2020	80	C	Cukup
5	2021	80	C	Cukup

Sumber : PT Jaya Perkasa Auto Indonesia, 2022.

Data di atas merupakan hasil rata-rata penilaian kinerja karyawan PT Jaya Perkasa Auto Indonesia. Penilaian dari tahun 2017-2019 menunjukkan hasil kinerja yang baik, kemudian dari tahun 2020-2021 menunjukkan hasil yang tidak mencapai target tetapan. Dari hasil data tersebut menunjukkan adanya permasalahan rendahnya kinerja karyawan terutama di bagian Pabrikasi.

Masalah yang sering terjadi pada sebuah organisasi ataupun perusahaan adalah adanya beberapa karyawan tertentu yang menunjukkan hasil kinerja yang lebih baik dibanding dengan karyawan lainnya, namun mereka sering diabaikan dan tidak diberdayakan dengan baik oleh pimpinan atau atasan mereka. Bahkan sebaliknya, karyawan yang kurang memiliki kemampuan karena ada faktor lain mendapatkan kesempatan berkarir yang lebih bagus.

Kepuasan kerja pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, dan lain-lain. Maka para pemimpin sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya.

Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya umumnya mempunyai semangat kerja dan mematuhi segala peraturan yang ada, sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas akan pekerjaannya memiliki semangat kerja yang rendah serta sering melakukan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik.

Berdasarkan fenomena dan masalah yang disebutkan di atas, Oleh karena itu judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Jaya Perkasa Auto Indonesia)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Perkasa Auto Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Perkasa Auto Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Perkasa Auto Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Perkasa Auto Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

PT Jaya Perkasa Auto Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Perkasa Auto Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. **Bagi Peneliti**

Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan dan kepuasan kerja.

2. **Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan dan kepuasan kerja.

3. **Bagi Universitas**

Sebagai bahan kajian ilmu, menambah referensi penelitian ataupun perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

