

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk *survive* menjadi kecil. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar pengusaha dan antar perusahaan ini terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena merupakan asset utama. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia bermula dari satu realita bahwa individu yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi agar lebih.

meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan oleh para karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi

Tabel 1.1

Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang menurut Jenis Industri di Provinsi Jawa Barat Triwulan III Tahun 2018

NO	JENIS PERUSAHAAN	Triw II 2018	Triw III 2018
1	Industri Makanan	7.17	5.82
2	Industri Minuman	6.43	25.96
3	Industri Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus (Tidak Termasuk Furnitur) dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya	2.12	-2.49
4	Industri Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman	-2.5	13.46
5	Industri Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	12.19	30.48
6	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	14.48	21.81
7	Industri Barang Galian Bukan Logam	10.05	8.06
8	Industri Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	15.95	25.63
9	Industri Komputer, Barang Elektronik dan Optik	-12.83	-10.15
10	Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	15.92	7.84
11	Industri Alat Angkutan Lainnya	4.37	27.83
12	Industri Pengolahan Lainnya	10.67	7.91
Jawa Barat		3.02	13.93
Indonesia		4.13	5.04

Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Barat 2018.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas pertumbuhan produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang Triwulan III tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 3,02 persen dari triwulan II tahun 2018. Pertumbuhan produksi yang terjadi di triwulan ini lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan pada triwulan sebelumnya yang tumbuh sebesar 0,10 persen.

Dalam dua belas yang dapat dirilis pada triwulan III Tahun 2018, lima perusahaan yang mengalami pertumbuhan tertinggi secara berurutan yaitu : Industri Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya naik 15,95 persen, Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer naik 15,92 persen, Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik naik 14,48 persen, Industri Farmasi, Produk

Obat Kimia dan Obat Tradisional naik 12,19 persen, ndustri Pengolahan Lainnya naik 10,67 persen.

Sedangkan dua perusahaan yang mengalami penurunan pada triwulan III tahun 2018 secara berurutan yaitu : Industri Komputer, Barang Elektronik dan Optik turun 12,83 persen, Industri Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman turun 2,50 persen.

Tabel 1.2

Data absensi per-Departemen PT.Indonesia Epson Industri

Departement	Bulan	Minggu	Presentase
PL 2 (M. Yunus)	9/-/2018	w-1	100%
		w-2	100%
		w-3	100%
		w-4	99%
PL 4 (Andi Yusuf)	9/-/2018	w-1	99%
		w-2	99%
		w-3	100%
		w-4	100%
Press (Andi Maulana)	9/-/2018	w-1	100%
		w-2	100%
		w-3	100%
		w-4	100%
Sheet Metal production (Sunarto)	9/-/2018	w-1	100%
		w-2	100%
		w-3	100%
		w-4	100%

Sumber : diambil dari data PT.Indonesia Epson Industri.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat absensi per September 2018 kinerja Departemen di PT.Indonesia Epson Industri diantaranya PL2, PL4, *Press*, dan *Sheet Metal Production*. Dimana department *sheet metal production*, dan *press* mendapatkan hasil absen baik seklai disetiap minggunya yaitu sebesar 100%, kemudian dengan Departemen PL2 mendapatkan hasil absensi cukup baik dimana per 3 minggu mendapatkan hasil 100% dan minggu berikutnya hanya 99%, dan Departement PL4 mendapatkan hasil kurang baik dimana per 2 minggu pertama hanya mendapatkan hasil 99% dan minggu berikutnya 100%.

Dari data absensi diatas penulis memfokuskan hanya pada 1 departemen saja yaitu PL 4 jika dilihat dari absensi PL4 hasinya kurang baik tentu saja hal ini

dapat mempengaruhi hasil produksi disetiap minggunya. Data ini diperoleh dari hasil wawancara dengan PT.Indonesia Epson Industri.

Tabel 1.3
Data hasil produksi PL4 PT. Indonesia Epson Industri

No	Part Name	Plan	Actual
1	Holder Spring Diaprane	17,0	15,1
2	Join Tube Holder / Costner	45,0	45,0
3	scale SC / Ramses	21,3	17,4
4	Join Tube Adapter / Aimar	22,4	19,5
5	Cover Valve / Costner	20,0	20,0
6	Clam Harnes /Presto/Pronto	30,0	16,4
7	Join Valve Tube	35,8	35,8
8	Join Tube Dutc B	45,0	45,0
9	Scale SC / FN-45	28,0	15,7

Sumber : Diambil dari data PT. Indonesia Epson Industri.

Berdasarkan Tabel 1.3 Data hasil produksi per tanggal 21 Januari 2019 diatas dapat dilihat ada penurunan hasil produksi. Dari berbagai item yang tercantum ada beberapa item yang mengalami penurunan diantaranya *holder spring diaprane, scale SC / Ramses, Join Tube Adapter/Aimar, Clam Harnes/presto/pronto, scale SC / FN-45*. Sumber data dari PT. Indonesia Epson Industri.

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk/mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagi pula, pegawai mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada anggota/bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang

ditampilkan oleh para karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemantapan sikap mental aparat melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kedinasan yang sehat, didukung oleh system informasi kepegawaian yang mantap serta, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar.

leadership sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang *leadership* sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau Organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan- perubahan eksternal maupun internal.

Budaya Kerja suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas

maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Leon C. Mengginson dalam A.A.

PT Indonesia Epson Industry ini berlokasi di Cikarang, Jawa Barat, dan telah berdiri sejak Juli 1994 serta mulai beroperasi pada April 1995. PT Indonesia Epson Industry yang berlahan sekitar 20 hektar ini terhitung telah memiliki jumlah karyawan hingga 10.700 orang terhitung dari angka puncak pada Juli 2015 lalu. Pabrik ini memproduksi terutama produk printer, komponen serta bagian-bagian utamanya.

Produk Epson yang diproduksi di pabrik ini meliputi produk printer inkjet, baik untuk consumer maupun business inkjet, serta serial impact dot matrix. Tentu saja, produk L-Series terbaru yang dirilis yang sama pun diproduksi di pabrik ini. Produk L-Series ini sendiri merupakan produk yang disesuaikan untuk kebutuhan akan printer di Indonesia yang kemudian berhasil menarik peminat luar Indonesia dan sistem ini telah diadaptasi di lebih dari 100 negara.

Perusahaan Epson memiliki 4 gedung perusahaan, dan 2 gedung IEI Logistic dan Center. Jumlah karyawan yang ada saat ini terdapat kurang lebih 10.000 karyawan dengan 75% karyawan wanita, disamping banyaknya jumlah karyawan perusahaan besar ini memiliki fasilitas penjemputan karyawan sesuai daerah masing – masing.

Epson kini telah menjadi dominasi printer terkuat kedua di Indonesia dengan market share sebesar 35% berdasarkan IDC. Dan, sesuai dengan komitmen Epson, pihaknya akan terus meningkatkan kualitas produk yang juga dapat memenuhi keinginan masyarakat akan sebuah printer bertenaga dan berperforma tinggi yang hemat daya dan biaya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik meneliti masalah kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal inilah yang melatar belakangi penulis mengambil judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Epson Industry** “

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Karyawan yang kurang disiplin sehingga dapat mempengaruhi jumlah produksi menurun.
2. Kepemimpinan yang tidak sesuai sehingga dapat mempengaruhi absensi karyawan.
3. Adanya barang NG (*not good*) pada Departement PL4.
4. Pertumbuhan sector industri bidang manufaktur menurun.

1.3 Batasan Masalah

Batasan penelitian ini terdapat pembatasan masalah, agar permasalahan yang diteliti tidak melebar ke hal yang tidak berhubungan dengan penelitian dan akan menyulitkan peneliti. Pembatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bidang ilmu yang digunakan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Tentang kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja karyawan
3. Tempat penelitian pada Departement PL4 PT Indonesia Epon Industri
4. Menggunakan analisis jalur/*path analysis* dengan alat bantu SPSS untuk pengolahan data.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Bagaimana Kepemimpinan pada PT Indonesia Epon Industri
2. Bagaimana Budaya Kerja pada PT Indonesia Epon Industri
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Epon Industri
4. Bagaimana hubungan Kepemimpinan terhadap Budaya Kerja pada PT Indonesia Epon Industri
5. Bagaimana pengaruh parsial Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan dan pengaruh parsial Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Epon Industri
6. Bagaimana pengaruh simultan Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Epon Industri

1.5 Tujuan Penelitian

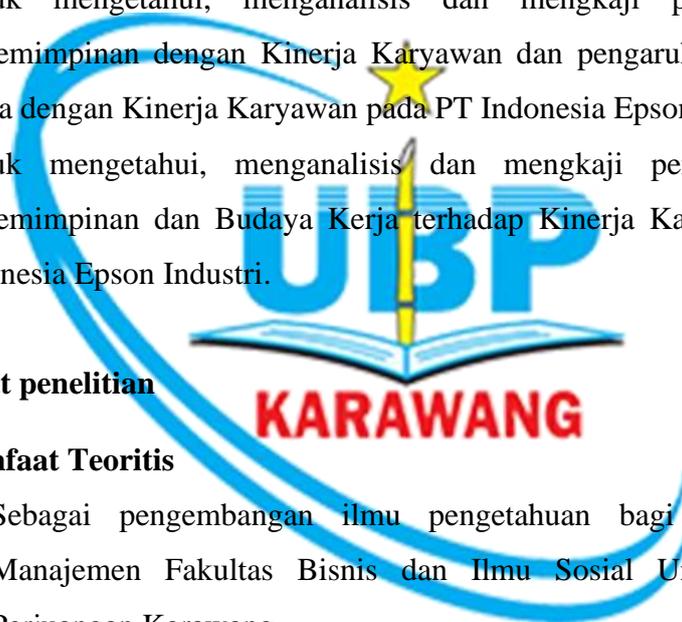
Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Kepemimpinan pada PT Indonesia Epson Industri
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Budaya Kerja pada PT. Indonesia Epson Industri
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Epson Industri
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji hubungan Kepemimpinan terhadap Budaya kerja pada PT Indoensia Epson Industri
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh parsial Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan dan pengaruh parsial Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Epson Industri
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh simultan Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Epson Industri.

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan bagi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- b. Sebagai wahana bagi peneliti untuk menambah pengetahuan seputar Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa jurusan manajemen yang akan meneliti masalah yang sama, yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Epson Industri.



1.6.2 Manfaat Praktis

- 1) Menambah wawasan mengenai kepemimpinan, budaya kerja, serta kinerja karyawan di PT. Indonesia Epson Industri.
- 2) Mampu menilai sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

