

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Perekonomian Indonesia pada 2017 dihadapkan berbagai tantangan yang tidak ringan dan bisa mengejutkan, baik yang datang dari eksternal maupun domestik. Kondisi perekonomian global saat ini cenderung bias ke bawah, sebagai dampak pemulihan ekonomi global yang masih cenderung lambat dan tidak merata (Ronald, 2017). Ekonomi dunia yang semula diproyeksikan tumbuh 3,5 persen harus dikoreksi menjadi 3 persen yang lebih rendah dibanding tahun lalu 3,1 persen. Hal ini disebabkan oleh perkiraan pertumbuhan ekonomi AS yang disebabkan oleh perubahan kebijakan ekonomi Amerika Serikat (AS) di bawah kepemimpinan Donald Trump yang tidak sekuat proyeksi sebelumnya, dan ekonomi Tiongkok masih mengalami perlambatan. Untuk mengantisipasi dampak dari kebijakan AS dan tantangan ekonomi global di tahun 2017, pemerintah harus membenahi pasar di dalam negeri. Dengan begitu besarnya pasar Indonesia, harus lebih besar dimanfaatkan oleh produk-produk lokal. Kondisi ini pula yang menuntut para pemain (pengusaha) dalam negeri untuk lebih giat lagi dalam melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di kondisi ekonomi yang buruk sekalipun untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidaklah semudah seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan

suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan

Indonesia diprediksi akan menempati posisi ke-7 negara dengan ekonomi terbesar di dunia Pada 2030. Namun, untuk mencapai itu Indonesia masih dihadapkan shortage tenaga kerja terampil mencapai 56 juta. Karena itu, upaya mempercepat peningkatan kompetensi tenaga kerja Indonesia sangat membutuhkan dukungan dari berbagai pihak, khususnya dunia usaha dan industri. Hal ini dikarenakan untuk mencapai target 2030 tersebut, kebutuhan tenaga kerja terampil berkisar 113 juta. Sementara, pada 2016 Indonesia baru memiliki sekitar 57 juta tenaga kerja terampil. Hal ini juga berarti Indonesia harus menciptakan 4 juta tenaga kerja terampil setiap tahunnya. Keterlibatan dunia usaha dan industri ini juga bagian dari investasi sumber daya manusia (SDM) bagi dunia usaha itu sendiri. Hal ini akan sangat menguntungkan bagi dunia usaha, karena mereka memiliki aset SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan dunia usaha dan industri. (M Hanif Dhakiri, Jakarta, Sabtu (4/2/2017))

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan . Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktivitas sehingga apa yang diharapkan Perusahaan tersebut biasa berjalan sesuai apa yang di inginkan. Peran langsung ke ikut sertaan dalam manajemen sangat di perlukan

untuk bisa mengontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebanani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat. Tanpa disadari akhir-akhir ini mungkin di setiap perusahaan ada pihak manajemen yang maunya menang sendiri, akan tetapi pihak manajemen juga tidak bisa menyalahi bawahannya. Untuk dari itulah pihak manajemen terkait mesti turun langsung kelapangan agar bisa melihat bagaimana menciptakan teknik yang baik serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan (Kuswandi, 2004:27). Penelitian ini menekankan pada tiga variabel penting yaitu kepemimpinan, motivasi, serta lingkungan kerja pada PT. Jeil Fajar Indonesia.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa semangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan (Newstrom 1990:152). Kepemimpinan merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan. Dari definisi tersebut jelas bahwa kepemimpinan yang baik akan mendorong suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin harus mampu bekerja secara efektif dengan menggunakan berbagai ide yang kreatif dan inovatif, sehingga dapat mendorong bawahannya agar memiliki inisiatif sendiri.

Menurut Atkinson (Djamarah, 2002) motivasi adalah keadaan individu yang terangsang yang terjadi jika suatu motif telah dihubungkan dengan suatu penghargaan yang sesuai, misalnya jika suatu perbuatan akan dapat mencapai tujuan motif yang bersangkutan. Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya motivasi seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya. Motivasi selalu berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, dan masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Terciptanya Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (1982) meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, musik dan hubungan antar para pegawai.

Seiring dengan berkembangnya industri di Indonesia, akan meningkat pula kebutuhan produk Gasket dan Insulating karena produk ini merupakan part dari peralatan Mekanik, Elektrik dan Thermis dalam suatu proses produksi maka didirikanlah PT. JEIL FAJAR INDONESIA pada tanggal 24 Oktober 1991 yang memproduksi Gasket dan Insulating dengan luas area 3 ha berlokasi di Cibinong – Jawa Barat – Indonesia. Dalam proses produksi yang menyangkut teknis dan specc produk PT. JEIL FAJAR INDONESIA mendapat dukungan dari JEIL ENGINEERING & SEALING.CO.LTD Korea yang berstandar Internasional. Hasil produksi PT. JEIL FAJAR INDONESIA adalah 80 % di Export ke kawasan Asia terutama Jepang, Korea, Singapore juga ke Amerika dan selebihnya dijual

local. Dengan diterapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 pada perusahaan PT. JEIL FAJAR INDONESIA akan menghasilkan produk dan pelayanan yang lebih bermutu untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Serta terus berkembang menjadi industri yang terbaik dalam produk Gasket dan Insulating.

PT. JEIL FAJAR INDONESIA berdiri pada tanggal 24 Oktober 1991 yang berdiri diatas lahan seluas 3 ha yang berlokasi di Cibinong – Jawa Barat – Indonesia. Komitmen PT. Jeil Fajar Indonesia sangat erat kaitannya dengan Quality Policy yang dituangkan menjadi standard kerja dengan mengedepankan Continues Improvement sebagai pondasi pengelolaan operasional perusahaan. Selain itu, dalam proses produksi PT. JEIL FAJAR INDONESIA mendapat dukungan dari JEIL ENGINEERING & SEALING.CO.LTD Korea yang berstandar Internasional.

PRODUK DARI PT. JEIL FAJAR INDONESIA

Adapun produk-produk yang ditawarkan oleh PT. Jeil Fajar Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Gasket → Spiral Wound Gasket, Double Jacket Gasket, dan lain-lain
2. Thermoplastic → Thermal Jacketing
3. Fluoroplastics lining

PT. Jeil Fajar Indonesia tidak memiliki cabang perusahaan

Jumlah Karyawan yang ada di PT. Jeil Fajar Indonesia adalah:

1. Total Karyawan : 92 orang
2. Karyawan Tetap : 80 orang
3. Karyawan Kontrak : 12 orang

Tabel 1.1 : Turn Over Karyawan, data terlampir.

Description	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sept	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar
In	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Out	8	6	4	10	0	0	1	0	1	0	4	1	27	14	
Total Employees	164	158	152	149	139	139	139	138	138	138	138	134	133	106	92

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Jeil Fajar Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Jeil Fajar Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jeil Fajar Indonesia ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi , serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jeil Fajar Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Jeil Fajar Indonesia.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Jeil Fajar Indonesia.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jeil Fajar Indonesia.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi , serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jeil Fajar Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Bagi Akademisi

Secara akademis di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan,dapat memberikan suatu karya penelitian yang dapat membantu para peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian ini , mendukung dalam pengembangan sistem informasi tentang kepemimpinan , motivasi , serta lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Bagi Praktisi Bisnis

Manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus

memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan fungsi Ilmu sumber daya manusia yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan gaya kepemimpinan , motivasi serta lingkungan kerja .

1.4.3. Bagi Pemerintah

Diharapkan bisa membantu pemerintah dalam memberikan kebijakan yang dapat mengembangkan kualitas SDM negara yang bersangkutan dengan kinerja karyawan dan hubungannya terhadap kepemimpinan , motivasi, dan lingkungan kerja yang efektif dan efisien.

