

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Maka dari itu setiap perusahaan dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif agar dapat meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan tergantung pada berbagai aspek. Beberapa kunci keberhasilan perusahaan diantar lain yaitu strategi, organisasi, sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, sistem informasi, dan orientasi pelanggan.

Salah satu hal yang penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya yang diharapkan, perusahaan harus mampu untuk memberikan timbal balik yang positif bagi karyawan sesuai dengan kemampuan yang telah diberikan oleh karyawan tersebut. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari kinerja kerja karyawan. Jika kinerja karyawan sudah baik maka perusahaan akan mencapai tujuan dengan baik.

Pada penelitian ini, pengamatan dilakukan di PT. XXX yang didirikan sejak tahun 1965 dan beralamat di Bandung. PT. XXX merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri elektronik. PT .XXX membuat produk-produk untuk pertahanan, transportasi, dan ICT (*Information & Communication Technology*). PT. XXX memiliki jumlah pekerja sebanyak 498 orang karyawan tetap.

Dari hasil wawancara pendahuluan dengan bagian Sumber Daya Manusia PT. XXX, masalah yang ada di perusahaan ini adalah mengenai kehadiran dan keterlambatan. Berikut ini adalah grafik tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran di PT. XXX:



Gambar 1.1
Persentase Keterlambatan dan Ketidakhadiran

Dari data persentase keterlambatan dan ketidakhadiran di atas dapat dilihat bahwa di setiap bulan terdapat karyawan yang tidak hadir dan terlambat. Persentase keterlambatan dan ketidakhadiran paling banyak terjadi pada divisi produksi dan juga divisi pengembangan bisnis dan teknologi. Karyawan tetap yang ada pada divisi produksi terdapat 55 orang dan pada divisi pengembangan bisnis dan teknologi terdapat 50 orang.

Adanya keterlambatan dan ketidakhadiran setiap bulannya mengakibatkan ada kecenderungan permasalahan dalam hal kinerja. Jika terdapat karyawan yang tidak hadir maupun terlambat, pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh seorang karyawan dapat dilimpahkan kepada rekan kerja yang lain, tetapi jika rekan kerjanya tidak dapat menangani pekerjaan yang dilimpahkan maka pekerjaan yang ada akan terbengkalai. Pekerjaan yang terbengkalai dapat menurunkan penilaian kinerja karyawan yang ada.

Untuk mencapai visi misi yang telah ditentukan oleh perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengatasi masalah yang ada serta untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. XXX agar menjadi lebih baik.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa kemungkinan yang menyebabkan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan PT. XXX adalah:

1. Tingkat kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan yang tidak sesuai mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Komitmen karyawan yang rendah mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
4. Kurangnya motivasi kerja mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
5. Kepribadian karyawan yang tidak sesuai mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
6. Budaya organisasi yang tidak sesuai mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah dan Asumsi

Untuk mengatasi keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya maka dalam penelitian ini penulis telah menetapkan batasan masalah dan asumsi yang digunakan dalam penelitian ini agar lebih jelas dan terarah:

1. Penelitian ini tidak membahas mengenai motivasi kerja karyawan, kepribadian karyawan, dan budaya organisasi.
2. Pada penelitian ini, yang akan diteliti hanya fokus kepada karyawan tetap divisi produksi dan divisi pengembangan bisnis & teknologi. Kedua divisi tersebut dipilih karena tingkat keterlambatan dan ketidakhadirannya paling tinggi.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. XXX saat ini?
2. Bagaimana kepemimpinan di PT. XXX saat ini?
3. Bagaimana komitmen karyawan di PT. XXX saat ini?

4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. XXX?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. XXX?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XXX?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. XXX?
8. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh komitmen karyawan di PT. XXX?
9. Usulan apa saja yang harus diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. XXX?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. XXX saat ini.
2. Mengetahui dan menganalisis mengenai kepemimpinan di PT. XXX saat ini.
3. Mengetahui dan menganalisis mengenai komitmen karyawan di PT. XXX saat ini.
4. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. XXX.
5. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. XXX.
6. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XXX.
7. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. XXX.
8. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh komitmen karyawan di PT. XXX.

9. Memberikan usulan yang harus diberikan kepada PT. XXX untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah :

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah yang akan diteliti, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan asumsi, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Berisi definisi teori-teori dan metode yang digunakan yang berhubungan dengan penelitian dan menjadi acuan dalam menyelesaikan suatu masalah.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang langkah-langkah pengerjaan penelitian berbentuk *flow chart* penelitian yang dimulai dari pendahuluan hingga kesimpulan dan saran. Bab ini juga menjabarkan poin-poin dari *flow chart*.

BAB 4 PENGUMPULAN DATA

Berisi tentang pengumpulan data yang diambil dari kuesioner, dimulai dari penentuan jumlah sampel, variabel, sampai dengan penyusunan kuesioner dan data-data sekunder lainnya yang mendukung pengerjaan penelitian ini.

BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Berisi pengolahan data yang digunakan untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam penelitian dan disertai dengan analisis dari hasil yang telah diperoleh pada pengolahan data.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan dari hasil penelitian ini.