

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri di Indonesia kini menjadi semakin sengit dan tingkat persaingan di dunia bisnis menjadi semakin tinggi. Ini bisa dilihat perkembangan Indeks Harga Perdagangan Besar (IHPB) yang terjadi dari September hingga Oktober 2019 dan Oktober hingga November 2019, diambil dari Badan Pusat Statistik yaitu bulan September dengan tingkat IHPB 146,33 dan bulan Oktober 146,74 dengan perubahan tingkat IHPB 0,28% dan juga terjadi pada bulan Oktober dengan tingkat IHPB 146,74 hingga November 147,29 dengan perubahan tingkat IHPB 0,37% (Indeks & Konsumen, 2019). Tidak hanya bisnis didorong oleh pengembangan teknologi baru dan bisnis yang menarik, diikuti pula oleh pelanggan setia yang terus berubah. Bisnis perlu tumbuh dan berkembang, dalam hal pengembangan dan dalam hal sumber daya, yaitu sumber daya manusia, sumber daya bahan baku maupun sumber daya yang ada.

Menurut (Nugroho, Marsono, & Misnan, 2017) kepemimpinan adalah bagian penting dari kerja tim dan keterlibatan karyawan untuk mencapai tujuan. Ini bisa memberi kesan bahwa organisasi ingin mencapai tingkat kompetisi setinggi mungkin. Salah satu faktor utama untuk mencapai hasil yang baik dalam bisnis adalah sumber daya manusia. Bekerja lebih giat dan lebih baik dengan karyawan untuk mencapai tujuan serta dapat memberikan hasil yang positif.

Untuk mendukung kecerdikan industri, maka dalam suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat membimbing karyawannya. Oleh karena itu, memilih pemimpin yang tepat adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Jika organisasi maupun perusahaan dapat memperhatikan pemimpin yang memiliki berpengaruh untuk mengubah pola pikir atau tindakan dari karyawannya, maka hal yang harus diperhatikan yaitu memilih seorang pemimpin yang dapat berkomunikasi secara efektif sehingga dapat memelihara hubungan yang baik pula dengan karyawan demi kelancaran aktifitas perusahaan. Ini didukung oleh (Suwandana, 2018) yang mengatakan bahwa jika komunikasi perusahaan buruk, ini akan mempengaruhi rendahnya efisiensi dan efektifitas organisasi, dan inilah yang membuat komunikasi menjadi hal penting dalam organisasi.

Selain perusahaan maupun organisasi yang memiliki seorang pemimpin yang dapat berpengaruh dan berkomunikasi secara efektif terhadap kerja karyawan, untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan akan lebih efektif dan efisien jika memiliki pemimpin yang dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan sehingga akan mudah menggerakkan serta mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut juga didukung oleh (Kadir & Amalia, 2017) mengatakan “Increased employee job motivation must not be separated from the leadership role in motivating employees. Leaders can approach the employees to provide guidance that can assist employees in

completing the task so that employees feel cared for” yang artinya peningkatan motivasi kerja karyawan tidak lepas dari peran kepemimpinan dalam memotivasi para karyawan. Pemimpin dapat mendekati karyawan untuk memberikan panduan yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga karyawan merasa diperhatikan.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2006) dalam (Sembiring, 2015) Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa factor yang terkait dengan tenaga kerja itu sendiri dan lingkungan kerja perusahaan maupun organisasi, seperti komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan. Produktivitas juga merupakan hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok diperusahaan atau organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hasil ini adalah pedoman untuk mengembangkan penilaian bagi perusahaan. Hal ini dianggap mungkin jika hasilnya tercapai dan tujuan tersebut memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT Wearsmart Textiles merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri textiles. PT Wearsmart Textiles sudah berdiri sejak tahun 2009 yang berada dikawasan latrade industrial park. PT Wearsmart Textiles memiliki lebih dari 500 karyawan yang bekerja. Peningkatan kualitas pakaian dan lingkup bisnis terus bertumbuh dan berkembang dari pengembangan karyawan dan bagaimana menciptakan hubungan yang baik kepada para pelanggan. Hal ini dirasakan oleh PT Wearsmart Textiles yang menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu pilar penentu berbagai sasaran perusahaan. Sejak tahun

2018 hingga 2019 sumber daya manusia di PT Wearsmart Textiles mengalami penurunan pada kinerja karyawannya.

Fenomena yang terjadi di perusahaan tentang kinerja karyawan mengalami penurunan. Akibat dari kurangnya efektifitas seorang pemimpin dalam memahami dan mengatur rotasi pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang karyawan miliki. Kurangnya penyesuaian dari karyawan juga terjadi dikarenakan bahan produksi dan rekan kerja yang berbeda, sehingga membutuhkan adaptasi terhadap sekitarnya dan proses produksi.

Tuntutan target yang meningkat dan waktu yang dirasa kurang bagi karyawan. Desakan tuntutan target dari atasan juga dirasakan karyawan kurang tepat atau tidak adil, dikarenakan tingkat kesulitan bahan yang berbeda-beda setiap harinya dan berbeda pula pada setiap departemen. Lampiasan kemarahan pemimpin juga sering dirasakan karyawan ketika target produksi tidak tercapai, sehingga membuat karyawan merasa kurang semangat untuk bekerja. Kurangnya seorang pemimpin dalam mengatur waktu dan menyelesaikan target juga tidak tepat, sehingga kinerja baik supervisor, leader maupun operator menjadi kurang optimal dan banyak target pula yang tidak tercapai. Peran pemimpin dalam mengatasi hal tersebut juga masih dirasa kurang oleh karyawan dan pihak manajemen. Ketegasan seorang pemimpin juga masih sering disalahartikan oleh karyawan. Bahwa menurunnya kinerja karyawan yaitu masih adanya sumber daya manusia yang kurang memahami tentang pelaksanaan atau okupasi dan sistem pekerjaan.

Selain itu juga, menurut hasil wawancara dengan salah satu HRD yang ada diperusahaan tersebut, keluhan yang sering terjadi kepada karyawan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yaitu ketika perbedaan tingkat kesulitan produksi tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan untuk menyelesaikannya dan sebagian pemimpin menyamakan penyelesaian waktu produksi dengan bahan yang berbeda dan menuntut penambahan target. Sementara tidak semua orderan atau bahan yang memiliki proses pembuatan yang sama, masing-masing bahan orderan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda seperti yang sebelumnya disampaikan. Pencapaian dan tuntutan target menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk mendapatkan tambahan jam kerja. Oleh karena itu, karyawan bekerja dengan cepat tanpa memperhatikan kualitas pakaian sehingga banyak barang yang reject. Kurangnya pencapaian target dapat dilihat dari total hasil pencapaian produksi setiap bulannya yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Pencapaian Target Produksi

No	Bulan (2018/2019)	Target Produksi	Pencapaian produksi	Persentase (%)	Keterangan
1	Oktober	364.445	336.910	92%	Tidak Tercapai
2	November	289.857	277.265	96%	Tidak Tercapai
3	Desember	266.033	267.949	101%	Tercapai
4	Januari	299.478	266.751	89%	Tidak Tercapai
5	Februari	279.504	282.939	101%	Tercapai
6	Maret	287.638	295.440	103%	Tercapai
7	April	309.514	257.036	83%	Tidak Tercapai
8	Mei	392.119	285.721	73%	Tidak Tercapai
	Total	3.187.777	2.924.282	738%	-

Sumber: Output produksi PT Wearsmart Textiles 2018/2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari Oktober 2018 hingga Juli 2019 masih belum tercapai. Terdapat lebih banyak target yang telah ditetapkan tidak tercapai dibandingkan yang tercapai. Sebanyak 4 bulan yang tercapai yaitu pada bulan desember, february dan maret sementara, terdapat 5 bulan target produksi yang tidak tercapai yaitu pada bulan oktober, november, januari, april dan mei. Pada bulan mei 2019 mengalami penurunan output mencapai 73% dengan jumlah output hanya 285.721. Jumlah Pencapaian target yang paling rendah terjadi pada bulan mei yaitu hanya 285.721 dengan persentase 73%, sementara yang paling tinggi terjadi pada bulan juli dengan output 295.440 dengan persentase 103%. Turunnya kinerja karyawan juga dikarenakan masih terdapat beberapa atasan yang tidak mau tahu dan bersikap acuh dengan permasalahan yang terjadi pada karyawan dan lebih mementingkan hasil atau output yang mereka kerjakan karena tuntutan pimpinan. Terlebih lagi kurangnya komunikasi dan penyampaian informasi yang jelas yang dirasakan oleh karyawan sehingga kinerja pun semakin berkurang.

Berdasarkan peristiwa yang terjadi, dari hasil pengamatan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi, masih adanya kesalahpahaman antar atasan leader atau supervisor dengan karyawan dalam penyampaian informasi. Seperti dalam kegiatan produksi ketika supervisor menginginkan produk yang seperti yang ditentukan oleh manager akan tetapi menurut leader bahwa barang tersebut tidak sesuai dengan gambar yang ada di SOP (standart operasional prosedur) yang diberikan sebelumnya, sementara sebagian barang telah dikerjakan oleh karyawan sehingga banyak barang yang reject dan dilakukan perbaikan. Ketika kurang

jelasnya informasi yang didapat dan proses penyampaian pesan pun semakin tidak efektif sehingga sering menimbulkan kesulitan dalam pencapaian tujuan atau pencapaian target yang maksimal serta hubungan antara sesama rekan kerja pun semakin menuru. Hal ini hampir sering terjadi didalam produksi setiap harinya dan tentu akan membuang waktu, karena waktu yang terbuang hanya untuk memperbaiki barang yang reject.

Kurangnya kemampuan pemimpin dalam menyampaikan pesan masih sering disalah artikan oleh karyawan. Sikap seorang pemimpin yang kurang tegas dan kurang sigapnya pemimpin menangani masalah sering terkadang membuat karyawan bingung dan terkesan menyepelkan, adapun beberapa yang bersikap tegas namun dirasakan karyawan terlalu berlebihan, terlebih lagi sebagian pekerja merupakan kaum wanita sehingga memiliki sensitivitas yang sangat tinggi dan seorang pemimpin juga harus pandai dan mengerti bagaimana mengontrol sikap dan emosinya.

Terdapat hal – hal kecil juga yang terjadi seperti telat masuk kerja, tidak masuk tanpa keterangan, perkelahian atau keributan yang sering terjadi sesama karyawan dan hal ini masih cepat dan ditanggap oleh HRD ataupun atasan yang mendapat informasi sesama rekan kerja, namun kurangnya solusi yang diberikan oleh atasan serta penyampaian informasi yang didapatkan kurang jelas sehingga permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan maksimal. Sementara lagi-lagi atasan kurang memperhatikan dan bersikap acuh sehingga tidak adanya informasi yang terdengar. Hal yang terjadi terhadap karyawan lainnya kurangnya tanggung jawab yang dimiliki dalam bekerja, kesadaran dalam mempelajari bahan

baik yang baru maupun bahan lama yang baru datang dan bagaimana menyelesaikannya dengan cepat dan selalu berharap kepada leader atau supervisor, sementara didalam satu departemen terdapat banyak karyawan sehingga waktu untuk mengajari ulang tidak akan cukup yang ketika merasa tidak dipedulikan dan sebaliknya atasan pun tidak mengetahui secara detail yang terjadi dengan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Ketika kesalahpahaman terus terjadi maka hal ini bisa mengakibatkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi karyawan dari bulan oktober 2018 hingga mei 2019

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT Wearsmart Textiles

No	Bulan (2018/2019)	Jumlah Keseluruhan Karyawan	Jumlah absensi Karyawan			Total
			Sakit	Izin	Cuti	
1	Oktober	397	78	57	4	139
2	November	390	76	84	7	167
3	Desember	411	103	82	25	210
4	Januari	405	89	78	12	204
5	Februari	413	66	68	5	149
6	Maret	411	47	55	9	111
7	April	378	57	46	4	107
8	Mei	385	83	62	8	167

Sumber: HRD PT Wearsmart Textiles 2018/2019

Berdasarkan data absensi karyawan juga membuat kinerja karyawan berkurang dan tingkat output yang dihasil juga semakin berkurang seperti yang sudah dijelaskan pada tabel 1.1 mengenai jumlah output yang tidak tercapai serta penyebab yang terjadi pada data absensi tabel 1.2. pada bulan desember 2019 mengalami tingkat absensi yang paling tinggi baik dari jumlah sakit, izin, serta cuti dan total jumlah absensi yang paling rendah terjadi pada bulan maret 107

berdasarkan data absensi karyawan pula jumlah absensi yang paling rendah terjadi pada bulan Motivasi diciptakan oleh seorang individu atau pemimpin untuk menciptakan pula hasil yang lebih maksimal nantinya. Motivasi yang kurang juga dapat mengakibatkan kurangnya semangat untuk bekerja, sehingga karyawan bermalas-malasan dan mengantuk saat bekerja dan ada beberapa karyawan dari departemen yang ketahuan tidur saat bekerja. Dari perusahaan sendiri juga masih jarang memberikan pengembangan potensi pekerjaan yang dimiliki terhadap karyawan sehingga terbatasnya kinerja karyawan. Kurangnya perusahaan dalam memotivasi karyawan juga dapat berpengaruh pada potensi kinerja karyawan juga mengakibatkan karyawan menjadi bosan, mengantuk dan bermalas-malasan. Selain itu juga karena banyak terdapat karyawan lagi, mereka lebih seenak-enak bekerja, telat masuk kerja, masuk tanpa keterangan dengan alih-alih takut dimarahin kembali atau tidak niat untuk bekerja.

PT Wearsmart Textiles merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi pakaian. Akan tetapi, masih terdapatnya karyawan yang ketahuan makan dan minum saat bekerja. Tak jarang noda bekas makanan juga ditemukan dalam pakaian tersebut dan tentu akan merusak produk yang ada. Kemudian hal ini diketahui oleh supervisor maupun HRD dan mulai memarahi karyawannya, komunikasi yang kurang mendukung membuat karyawan tidak semangat untuk bekerja kembali karena amarah dari atasan dan tentu akan mengurangi motivasi karyawan untuk semangat bekerja, karena leader ataupun supervisornya tidak tahu apa yang dibutuhkan dan diinginkan dari karyawannya dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa kondisi kinerja yang ada di PT Wearsmart Textiles secara keseluruhan masih belum sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penyampaian informasi dan tegas dan sikap seorang pemimpin terhadap karyawan PT Wearsmart Textiles juga dirasa masih kurang dan sering disalah artikan. Semangat, kemauan dan usaha dari karyawan yang timbul dalam bekerja juga dirasa sangat kurang.

Hal ini menunjukkan masih kurangnya kepemimpinan, kurangnya komunikasi serta masih kurangnya motivasi yang mempengaruhi kinerja dari karyawan yang ada di PT Wearsmart Textiles. PT Wearsmart Textiles masih memiliki kinerja yang relatif lebih rendah sehingga perlunya perbaikan serta belum ada yang pernah melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Maka dari itu melihat segala latar belakang masalah yang ada penulis ingin menarik judul serta melakukan penelitian di PT Wearsmart Textiles dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WEARSMART TEXTILES DI KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah dijabarkan peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sering terjadinya kesalahpahaman dalam proses produksi antara pemimpin dengan karyawan.

2. Minimnya pengelolaan dan pengaturan waktu yang digunakan pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.
3. Kurangnya pengertian dari atasan kepada permasalahan yang terjadi dengan karyawan, sehingga banyak karyawan tidak bersemangat untuk bekerja.
4. Pemimpin yang masih kurang mengerti tentang permasalahan dari karyawannya, kurang maksimalnya peran dan solusi yang diberikan dari penyelesaian permasalahan tersebut.
5. Kemampuan pemimpin dalam menyampaikan pesan saat bekerja masih sering disalah artikan oleh karyawan serta sikap tegas dan ekspresi yang ditimbulkan seringkali membuat karyawan tidak mengerti apa yang disampaikan.
6. Rendahnya motivasi karyawan dapat dilihat dari kinerja dapat dilihat dari hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal.
7. Masih terdapat karyawan dari beberapa departemen yang tidak bisa menghasilkan barang yang diproduksi tidak sesuai dengan standart operasional prosedur dan target waktu yang telah ditentukan ini menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan.
8. Terdapat beberapa karyawan yang kurang semangat untuk bekerja dan bermalas-malasan pada saat jam kerja, hal ini diakibatkan karena kurangnya dorongan motivasi dari pimpinan maupun perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas dan dikarenakan terbatasnya waktu penelitian maka didalam penelitian ini hanya mengambil karyawan yang berada di departemen divisi *sewing* line 1-10 dan berfokus pada masalah kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka peneliti mengambil beberapa masalah yang dirumuskan sebagai berikut ini:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles?
4. Apakah kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles?

1.5 Tujuan Masalah

Berdasarkan pokok masalah dan pembatasan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wearsmart Textiles.

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Wearsmart Textiles.
3. Untuk mengetahui berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textile.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Wearsmart Textiles.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini berguna untuk pengetahuan dan wawasan, khususnya mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

1.6.2 Maanfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan betapa pentingnya memperhatikan sebuah kinerja dilihat dari kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tersebut.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini sebagai referensi atau sumbangan ilmu untuk acuan dalam penelitian berikutnya serta dapat melihat teori-teori yang relevan jika ditarik mengambil judul ini lagi.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta mengetahui lebih jauh yang sebelumnya sudah dipelajari oleh peneliti di mata kuliah khususnya mengenai variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.