

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia industri saat ini berkembang sangat pesat. Sehingga setiap perusahaan harus selalu melakukan peningkatan secara bertahap dan berkelanjutan di setiap departemen agar mampu bersaing dalam era globalisasi . Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Industri dinilai lebih produktif dan bisa memberikan efek berantai secara luas karena mampu meningkatkan nilai tambah bahan baku serta banyak menyerap tenaga kerja.

Dalam membangun sebuah perusahaan, pada umumnya perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru dengan mengembangkan keterampilan karyawan dalam bekerja serta mempertahankan karyawan pada produktifitas kinerja tinggi agar memberikan kontribusi maksimal pada tujuan perusahaan. Tujuan dasar dari setiap perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal agar kelangsungan hidup suatu perusahaan dapat dipertahankan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini peran seorang pemimpin sebagai pengambil keputusan sangat penting untuk dapat memberikan perhatian kepada setiap karyawan. Sehingga setiap karyawan dapat mengetahui tugas dan kewajibannya atas kebijakan dan tujuan

perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam organisasi yaitu sebagai pelaksana dari suatu organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang berada dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Memiliki Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional adalah harapan organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu perusahaan sesungguhnya memiliki hubungan yang sangat penting dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada karyawannya, perusahaan perlu memahami akan kebutuhan hidup karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan penyebab mengapa ia bekerja. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Untuk itu karyawan harus dikelola agar kinerjanya tetap produktif. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2012:170) menyatakan bahwa *“Kepemimpinan adalah cara seorang kepemimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”*.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan instansi dan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin harus dapat menggunakan seluruh

sumber-sumber yang dimiliki instansi secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan instansi tersebut. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah hal-hal yang menjadi pendorong seseorang melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Menurut Murty & Hudiwinarsih (2012:218) menyatakan bahwa *“Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan”*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena

adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut. Motivasi bisa ditimbulkan oleh pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya, sehingga bawahan tersebut akan memiliki semangat kerja dan memberikan prestasi bagi organisasi.

Dengan melihat kedua faktor yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, maka penelitian ini ingin menganalisis bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa *“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”*.

PT. Goodyear Indonesia, Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur ban untuk mobil, pesawat dan komponen lainnya, bersamaan dengan distribusi dan pengekspor ban. Goodyear Indonesia adalah perusahaan industri yang dioperasikan secara profesional dilengkapi dengan tenaga kerja terampil dan handal., selain itu, didukung dengan teknologi terbaru sehingga dapat menghasilkan ban yang berkualitas. Oleh sebab itu maka seluruh karyawan harus mempunyai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya serta menyesuaikan dengan teknologi terbaru sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah, dalam kenyataannya para karyawan tidak sesempurna dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui pengukuran kinerja karyawan

pada PT. Goodyear Indonesia Tbk, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 10 Supervisor mengenai penilaian kinerja karyawan.

Berikut tabel kinerja hasil kuisisioner pendahuluan di PT. Goodyear Indonesia Tbk.

**Tabel 1**  
**Kinerja Karyawan pada PT.Goodyear Indonesia Tbk**

No	Dimensi	SS		S		C		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1	F	N	F	N				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kuantitas kerja	1	5	2	8	6	18	1	2	-	-	33	50	66
2	Kualitas Kerja	2	10	1	4	7	21	-	-	-	-	35	50	70
3	Inisiatif	-	-	1	4	6	18	3	6	-	-	28	50	56
4	Tanggung jawab	-	-	1	4	5	15	4	8	-	-	27	50	54
5	Kerjasama	1	5	3	12	4	12	-	-	2	2	31	50	62
Total												154	250	61,6
F: Frekuensi N: Frekuensi X skor jumlah responden: 10, Jumlah Dimensi 5														
Skor Ideal: Jumlah Pertanyaan x Jumlah responden														

Berdasarkan tabel 1 dapat di lihat dari hasil kuesioner pendahuluan mengenai kinerja karyawan, Jumlah yang telah di hitung mengindikasikan dari 100% penilaian kinerja. secara keseluruhan pencapai kinerja masih 61,6% . Kinerja karyawan dapat di lihat dari kinerja yang belum optimal dan belum memenuhi standar ideal, yaitu tanggung jawab yang memiliki persentase yang rendah dengan jumlah 54 %, hal ini di indikasikan masih banyaknya pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Lalu ada juga

inisiatif yang memiliki persentase rendah dengan persentase 56%, hal ini di indikasikan oleh para karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaannya, dan tentunya tidak begitu inisiatif untuk cepat menyelesaikannya

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi, dan kinerja di PT. GOODYEAR INDONESIA, dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN BLADDER CHANGER PADA PT. GOODYEAR INDONESIA, TBK”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pengamatan dan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan masih rendah karena belum mampu bekerja secara optimal dan belum memenuhi standar ideal perusahaan.
2. Perilaku Karyawan masih lalai dalam memperhatikan kerapihan saat melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan belum terpenuhi karena masih banyak pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu.

### **C. Batasan Masalah**

Berhubung terbatasnya waktu, tenaga, biaya, dan pengetahuan yang dimiliki peneliti, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *bladder changer* di perusahaan PT. Goodyear Indonesia, Tbk.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Goodyear Indonesia, Tbk.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan dalam menentukan langkah-langkah perbaikan dalam kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai kepemimpinan transformasional , lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Goodyear Indonesia Tbk.

### **3. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **G. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibuat untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, pembahasan dilakukan dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I       PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II       TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan kajian teori yang terdiri dari kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil penelitian kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi metode penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.