

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri otomotif merupakan salah satu industri yang maju di era globalisasi. Terlebih lagi kemajuan teknologi saat ini berkembang dengan pesat. Kemajuan ini tentunya membawa banyak perubahan pada dunia bisnis. Pengaruh teknologi secara tidak langsung memberikan solusi yang dapat membantu urusan bisnis secara ringkas dan tidak perlu memakan biaya yang besar. Selain itu, teknologi dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi terhadap kerja seseorang. Hal ini akan menimbulkan persaingan bagi pembisnis untuk menjadi yang terbaik di bisnisnya. Salah satunya, bisnis dibidang otomotif yang terus berusaha memenuhi kebutuhan pasar dengan melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan penjualannya.

Semakin ketatnya persaingan membuat perusahaan industri otomotif tidak hanya menginovasi produknya tetapi juga meningkatkan kualitas produk serta meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memenuhi permintaan pasar sehingga loyalitas konsumen tetap terjaga dengan baik, dan akan berdampak baik pula pada profit perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang dibutuhkan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Pada kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Untuk itu, sebagai pendukung operasional perusahaan dibutuhkan kerja keras dari karyawannya dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, motivasi dari pimpinan sangat dibutuhkan. Motivasi tersebut akan menjadi inspirasi karyawan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri dibutuhkan ketika seseorang telah mencapai empat kebutuhan dibawahnya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan aktualisasi akan menimbulkan kepuasan dari diri karyawan karena

telah diakui sebagai seseorang yang berkontribusi penting terhadap perusahaan, sehingga akan terjadi peningkatan hasil kerja karyawan.

Dalam suatu organisasi, faktor gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berperan penting bagi peningkatan hasil kerja karyawan karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi mencapai tujuan perusahaan. Dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat.

Peningkatan hasil kerja karyawan berkaitan erat dengan bentuk gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan karyawannya agar bertindak sesuai aturan dengan sukarela untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan terlihat dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Mengatur dan mengarahkan karyawan bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan keandalan pemimpin dalam menyikapi kondisi karyawan dan lingkungan kerja. Mengingat bahwa yang diatur dan diarahkan bukanlah benda mati, tetapi manusia yang punya perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya.

Pemimpin bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan karyawannya. Banyak pemimpin yang menggunakan kekuasaannya hanya untuk memerintahkan karyawannya tanpa memperhatikan keadaan yang terjadi pada karyawannya. Salah satu hambatan yang akan dihadapi seorang pemimpin adalah kinerja sumber daya manusia yang rendah. Biasanya hal tersebut terjadi karena adanya hubungan yang tidak harmonis antara pemimpin dengan bawahannya sehingga timbul rasa tidak senang dan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, yang imbasnya nanti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di bidang industri, kinerja karyawan diartikan sebagai hasil dari suatu proses atau kegiatan yang melibatkan sumber daya manusia. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya yang memiliki peran meningkatkan kinerja karyawan perlu dikelola dan diatur dengan baik terutama sumber daya

manusia. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya memberikan pengembangan karir, pemberian motivasi dan memenuhi hak-hak karyawan dengan baik. Melalui beberapa cara tersebut karyawan diharapkan dapat memaksimalkan kinerjanya untuk ikut berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT Metindo Erasakti belum memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawan, salah satunya dalam bentuk pencapaian potensi. Terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak diposisikan ditempat yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, bahkan ada karyawan yang mengundurkan diri karena tidak merasa puas dengan kondisi tersebut. Hal tersebut menjadi penyebab kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan juga akan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Dari hasil observasi lapangan, gaya kepemimpinan yang digunakan di perusahaan tersebut kurang sesuai karena masih banyak karyawan yang tidak mentaati aturan seperti mengulur waktu mulai jam kerja. Bukan berarti gaya yang digunakan buruk, akan tetapi untuk saat ini perlu adanya sedikit perubahan yakni dibutuhkan ketegasan pemimpin dalam penegakan kedisiplinan terhadap karyawan agar tidak mengabaikan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Terlebih lagi kepekaan pemimpin terhadap konflik yang terjadi di lingkungan karyawan sangat rendah sehingga pemimpin lambat dalam mengatasi masalah di lingkungan karyawannya.

Berikut adalah data claim yang diterima PT Metindo Erasakti periode Januari - Maret 2018:

Tabel 1.1 Laporan Claim Customer PT Metindo Erasakti Mei - Juli 2017

No	Proses	Quantity Claim		
		Januari	Februari	Maret
1	Welding	7	56	18
2	Stamping	5	0	38

Sumber : Perusahaan PT Metindo Erasakti

Peneliti melihat bahwa kinerja karyawan PT Metindo Erasakti masih rendah dan perlu diperbaiki agar dapat mengurangi claim customer bahkan menekan claim tersebut agar tidak terjadi, sebab claim tersebut akan mengurangi kepercayaan yang telah diberikan customer terhadap perusahaan.

Dalam mempertahankan eksistensi PT Metindo Erasakti pada suatu persaingan, maka di perlukan perbaikan secara internal perusahaan baik dari aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun aspek sumber daya manusia. Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah (*self actualization*) aktualisasi diri dan gaya kepemimpinan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik mengambil judul skripsi **“Pengaruh *Self Actualization* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Metindo Erasakti, Bekasi”**



1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan judul yang dibahas, batasan masalah yang perlu di lakukan untuk memfokuskan penelitian yaitu di PT Metindo Erasakti bagian produksi (*Press Stamping & Welding*). Adapun data yang diperlukan ialah data claim produk dan pendapat dari karyawan terhadap lingkungan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *self actualization* terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh *self actualization* dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian penulis dalam menyusun skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *self actualization* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *self actualization* dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
 - Diharapkan dapat mengembangkan teori sumber daya manusia mengenai *self actualization* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2. Bagi perusahaan

- Diharapkan dapat memberikan input positif bagi karyawan PT Metindo Erasakti untuk melakukan perbaikan.
- Diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman tentunya berkenaan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi akademisi

- Diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menjadi contoh kongkrit untuk mahasiswa selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam 5 bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi latar belakang permasalahan secara umum, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi landasan teori sebagai kerangka acuan penelitian dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur. Selain berisi landasan teori, bab ini juga meliputi kerangka pikir teoritis, studi empiris dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian meliputi variabel penelitian dan definisi operasional, jenis, sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang gambaran umum perusahaan yang digunakan sebagai objek dalam penelitian

ini, yaitu PT Metindo Erasakti, analisis data, serta interpretasi hasil penelitian yang menguraikan analisis sesuai dengan analisis dan teknik yang digunakan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian, serta saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Metindo Erasakti

