BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya alam (SDM) penting dalam perusahaan untuk mengelolah, mengarahkan dan mendayagunakan karyawan. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan, sebagai modal karyawan dapat dikelola menjadi tetap produktif, namun dalam pengelolaannya tidak mudah karena karyawan mempunyai pikiran, dan status yang berbeda. Pimpinan perusahaan harus bisa mendorong karyawan dengan cara terus menerus meningkatkan motivasi kerjanya dan dapat lebih memperhatikan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Prasodjo, 2020).

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian karyawan saat melaksanakan pekerjaan berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Perusahaan sering mengalami masalah kinerja karyawan sehingga seorang pimpinan berupaya untuk setiap kegiatan yang dilakukan agar mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien.

PT. Kurnia Berdikari Sejahtera adalah perusahaan yang didirikan sejak tanggal 02 maret 2014 bergerak dibidang perdagangan dan jasa industri yang terbuat dari logam seperti Maching Centre, Welding, Fabrikasi, Dies, dan Jig Figture. Customer kami yaitu PT. Komatsu Indonesia manufacturing, Yanmar, Melf Global Mandiri, PT. Caturindo Agungjaya Rubber, Sanwa Presswork Indonesia, Futaba, dan PT. Velasto Indonesia. Dengan begitu, PT. Kurnia Berdikari Sejahtera dituntut untuk meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat diperoleh

Pengaruh Kepemimpinan.., Della Widya Ayu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2024

peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan konstribusi yang baik bagi perusahaan.

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan Periode Juni - November 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi tidak hadir				Total	Presentase
			Izin	Sakit	Alfa	Cuti		
1	Juni	150	11	8	3	5	27	**18%**
2	Juli	150	12	3	5	19	39	**26%**
3	Agustus	150	24	4	9	7	44	**29,3%**
4	September	150	9	17	16	6	48	**32%**
5	Oktober	150	11	13	3	5	32	**21,3%**
6	November	150	27	6	14	9	56	**37,3%**

Sumber : PT. Kurnia Berdikari Sejahtera Periode 1 Tahun

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera selama periode bulan Juni 2023 sampai dengan November 2023, data tersebut memberikan fakta bahwa masih banyak terdapat permasalahan absensi yang terjadi hal ini disebabkan karena sering telatnya karyawan dalam absen, karyawan yang sakit dan hal lainnya sehingga tidak bisa masuk kerja.

Dalam penegakkan kinerja karyawan diperlukan seorang pemimpin yang dapat memengaruhi proses motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk memengaruhi perilaku setiap karyawan, agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan sendiri memiliki pengaruh besar terhadap suatu perusahaan. Sehingga bagaimana cara pemimpin memimpin suatu perusahaannya akan menjadi tolak ukur bagaimana suatu perusahaan berjalan. Kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk dapat memotivasi serta mempengaruhi

bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Handayani et al., 2023).

Faktor keberhasilan seorang pemimpin tergantung cara kepemimpinan yang dilakukan dalam memberikan ruang bagi karyawan untuk berpendapat, menjalin relasi, dan memberikan pujian agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu pemimpin juga harus dapat memberikan pengaruh yang baik, salah satunya seperti selalu menjalin komunikasi dengan karyawan dan memotivasi karyawan agar bisa saling bekerja sama menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan. (Nguyen Minh & Tran Viet Hoang, 2020)

Salah satu fenomena kepemimpinan pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera yaitu pemimpin kurang memperhatikan atau mengarahkan para karyawan sehingga karyawan pun kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Sementara itu pimpinan yang kurang tegas terhadap karyawan dalam pencapaian target kerja sehingga karyawan tidak merasa terbebani. Hal itu dapat menurunkan motivasi kerja karyawan yang tentunya bisa menyebabkan terlambatnya karyawan menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu dibutuhkannya motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan atau alasan seseorang yang mendasari semangat kerja, keinginan yang tinggi dan mau memberikan kontribusi dalam melakukan sesuatu. Dengan adanya dorongan motivasi kerja, maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin dan tepat waktu dalam rangka mencapai tujuan bersama berdasarkan visi dan misi perusahaan (Yulianti, 2020).

Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan (Karim et al., 2023). Dalam hal ini pimpinan harus memberikan arahan dan memotivasi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera dalam 6 bulan terakhir dengan diadakannya penghargaan (*reward)* absensi setiap bulannya untuk memberi apresiasi kepada karyawan yang giat dalam bekerja. Dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Penghargaan *(Reward)* Absensi Periode Juni – November 2023

Nama Karyawan						
No	**Jun**	**Jul**	**Agust**	**Sept**	**Okt**	**Nov**
1.	Ardi Wirana	Maman	Nikmal Rahmatika	Adriono Indra	Rohiman	Edy
2.	Edy	Efi Rofiana	Adi Susanto	Maman	Novi Nuritasari	Eka Risnawati
3.	Ahmad Rizal	Dedi Kristianto	Devi Puspita	Tri Susanti	Yuda Triyas	Vetty Dhias
4.	Vetty Dhias	Hadiratul	Eva Siviana	Firma Mayangsari	Adi Susanto	Yuyun
5.	Dedi Kristianto	Hana Wiranti	Vetty Dhias	Edy	Nur Hatatik	Ardi Wirana
6.	Adi Susanto	Didik Setiaji	-	Erwin Prasetyo	Aditya Restu	Agustin Listiana
7.	Rohiman	-	-	Ahmad Rizal	-	Maman
8.	Maulana	-	-	-	-	Nita nanda
9.	Fitroh	-	-	-	-	-
10.	Siska Rani	-	-	-	-	-
Total	**10**	**6**	**5**	**7**	**6**	**8**

Sumber : PT. Kurnia Berdikari Sejahtera Periode 1 Tahun

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa penghargaan *(Reward)* Absensi di dalam PT. Kurnia Berdikari Sejahtera paling besar yaitu dilaksanakan

pada bulan Juni 2023 dengan jumlah 10 karyawan dan paling sedikit diadakan pada bulan agustus 2023 yaitu sebesar 5 karyawan. Elemen utama dalam penghargaan *(reward)* adalah pengembangan karir diperusahaan melalui promosi jabatan dengan tujuan sebagai pengakuan atas potensi karyawan (penghargaan psikologis dan social). Jika kesempatan karyawan untuk maju dalam promosi jabatan dipersulit maka upaya karyawan dalam memberikan kinerja akan menjadi menurun.

Salah satu fenomena motivasi pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera yaitu masih kurangnya penghargaan ataupun apresiasi yang diberikan pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawan dan motivasi lainnya seperti suasana atau kondisi tempat kerja yang kurang kondusif. Dengan kata lain seorang karyawan akan mencapai kinerja yang baik, jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti ; Pertama, tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik yaitu ruang tempat kerja, sarana kerja dan alat maupun sarana kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental yaitu tingkat kesulitan pekerja berpengaruh terhadap tanggung jawab dan emosi pekerja. Kedua, organisasi kerja memiliki pengaruh terhadap beban kerja seperti sistem kerja, waktu istirahat dan lama waktu kerja. dan Ketiga, lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan seperti lingkungan kerja fisik

(suhu, kebisingan, tekanan panas), kimiawi (debu, uap logam, gas-gas pencemaran udara), biologis (bakteri, virus, parasit), maupun psikologis (pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dan atasan). Ketiga aspek ini sering disebut dengan stressor. Sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri akibat dari reaksi beban kerja ekternal. Faktor internal beban kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan. Dan faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan (Mahawati et al., 2021).

Dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Kurnia berdikari Sejahtera, dimana peneliti melakukan kajian mengenai kinerja yang dicapai oleh karyawan dari jumlah pencapaian target produksi dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1. 3 *Reject Ratio Control* Periode 2021 - 2023

Bulan	*Qty Product*			*Qty Reject*		
	2021	**2022**	**2023**	**2021**	**2022**	**2023**
Jan	230442	189402	22436	111	494	465
Feb	148323	194721	32817	177	975	231
Mar	186792	199276	18562	311	865	439
Apr	166011	106243	13801	9	65	148
Mei	58404	142030	30332	84	193	145
Jun	199572	93841	19948	109	573	207
Jul	142207	100258	31759	523	432	196
Agt	116903	106320	33642	524	875	315
Sep	209269	93400	25029	316	257	500
Okt	136897	125300	25969	37	187	129
Nov	173960	189720	14063	341	324	57
Des	179310	11236	16252	308	74	86
Total	**1948090**	**1551747**	**284610**	**2850**	**5314**	**2918**

Bulan	*Reject Ratio*			*Target Reject Ratio*		
	2021	**2022**	**2023**	**2021**	**2022**	**2023**
Jan	0,05%	0,3%	2,07%	0,5%	0,7%	0,6%
Feb	0,1%	0,5%	0,7%	0,5%	0,7%	0,6%

Mar	0,2%	0,4%	2,4%	0,5%	0,7%	0,6%
Apr	0,01%	0,06%	1,07%	0,5%	0,7%	0,6%
Mei	0,1%	0,1%	0,5%	0,5%	0,7%	0,6%
Jun	0,05%	0,6%	1,04%	0,5%	0,7%	0,6%
Jul	0,4%	0,4%	0,6%	0,5%	0,7%	0,6%
Agt	0,4%	0,8%	0,9%	0,5%	0,7%	0,6%
Sep	0,2%	0,3%	2,0%	0,5%	0,7%	0,6%
Okt	0,03%	0,1%	0,5%	0,5%	0,7%	0,6%
Nov	0,2%	0,2%	0,4%	0,5%	0,7%	0,6%
Des	0,2%	0,7%	0,5%	0,5%	0,7%	0,6%

$$Reject\ Ratio = \frac{QTY\ Reject}{Qty\ Product} \text{ X } 100\%$$

Sumber : PT. Kurnia Berdikari Sejahtera Periode 3 Tahun

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa pada periode Januari - Desember 2021 unit produksi untuk reject rasio yang didapat tidak melebihi target yang telah ditentukan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. Dengan reject ratio lebih kecil target reject ratio sebesar 0,5% maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ditahun 2021 sudah cukup bagus. Sedangkan pada bulan Agustus 2022 mengalami penurunan untuk reject ratio sebesar 0,8% lebih besar dari target reject ratio sebesar 0,7% yang disebabkan dengan adanya faktor mesin yang mengalami kerusakan (up normal). Pada tahun 2023 periode Januari, Maret, April, Juni, Agustus dan September mengalami penurunan untuk reject rasio lebih besar target reject ratio sebesar 0,6% yang disebabkan oleh faktor karyawan baru yang kemampuan/skill kurang di evaluasi.

Salah satu fenomena dalam beban kerja yaitu tingkat pembebanan pengerjaan yang semakin sulit dan jumlah target yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan dalam bekerja. Beban kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan membuat karyawan menjadi

tertekan, tidak termotivasi, dan frustasi hingga dapat menyebabkan karyawan sakit dan bahkan dapat mengundurkan diri.

Setiap pimpinan di lingkungan kerja, selalu memerlukan sejumlah karyawan untuk membantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Maka setiap pimpinan memiliki kewajiban memberi perhatian untuk membina, menggerakan dan mengarahkan potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud beban kerja yang terarah pada tujuan perusahaan (Asamani et al., 2019)

Berdasarkan uraian diatas, pada permasalahan yang ada. Maka fenomena permasalahan tersebut menarik untuk diteliti dengan judul "Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera ".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera?

1.3 Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian dalam bidang SDM dan sebagai informasi mengenai faktor-faktor timbulnya permasalahan yang memengaruhi kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, serta penyempurnaan untuk penelitian-penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak lainnya yang terkait, serta masukan bagi perusahaan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai permasalahan terkait bidang ilmu SDM yang diteliti baik secara teoretis maupun aplikasi mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyajian dalam bentuk laporan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera?
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera?

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana supaya mudah dipahami dan mempermudahkan penulis dalam menyusun. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan proposal skripsi:

1. Bagian Awal Skripsi

   Bagian awal memuat halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, arti lambang dan singkatan dan abstraksi.

2. Bagian Utama Skripsi.

   Bagian utama terbagi atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai PT. Kurnia Berdikari Sejahtera sebagai objek penelitian memiliki berbagai permasalahan yang telah diteliti anatara lain yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja, serta kinerja karyawan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Penjelasan literatur yang mendasari topik penelitian dan metode konseptual antara lain kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), beban kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Pada bab ini juga menjelaskan hipotesis dan penelitian-penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pembahasan tentang desain penelitian menggunakan kerangka penelitian, tahapan penelitian, operasionalisasi variabel, dan tempat penelitian pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera, Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Probability Sampling (Simple Random Sampling)*, metode analisis data menggunakan kuantitatif dengan metode pengambilan data menggunakan kuesioner, dengan tiga variabel eksogen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja dan variabel endogen yaitu kinerja karyawan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Bab ini mengenai profil organisasi yaitu sejarah instansi, visi, misi dan struktur organisasi, hasil analisis data diperoleh menggunakan software microsoft excel untuk mendapatkan penyajian

data dari penyebaran secara langsung dan goggle form. Hasil jawaban responden dan mengelola data yaitu 110 responden yang disebarkan kepada karyawan PT. Kurnia Berdikari Sejahtera, dan untuk melakukan analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics 27 dan pembahasan hasil penelitian mengenai kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja (X_3) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan yang berisi analisis pembahasan dari bab 4 yaitu kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja (X_3) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta saran yang perlu disampaikan kepada pihak yang berkepentingan didalam hasil penelitian ini.

3. Bagian Akhir Skripsi

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka adalah daftar yang berisikan berbagai sumber bacaan yang dijadikan dasar informasi.