

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Bekerja merupakan usaha individu dengan tujuan memenuhi kebutuhan dalam kehidupannya, menurut data perkembangan tenaga kerja di Indonesia pada bulan Agustus 2021 dari sebanyak 131,05 juta kategori terbesarnya bekerja sebagai buruh, yaitu sebanyak 49,09 persen, yang berarti ada sebanyak 65,39 juta orang yang bekerja sebagai buruh di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2021).

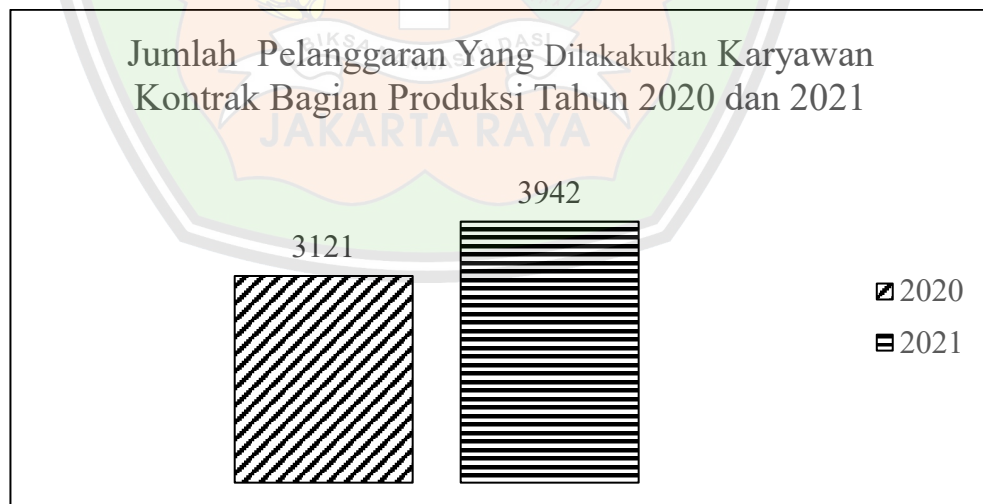
Terkait orang yang bekerja sebagai buruh di Indonesia adalah yang terbanyak, maka dalam melindungi pekerja/buruh pemerintah memiliki pondasi peraturan mengenai ketenaga kerjaan yang wajib dipatuhi. Sesuai dengan pasal 1, angka (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Artinya dimana setiap kelompok ataupun seseorang yang merupakan pemberi kerja dan pekerja yang berhubungan dengan tenaga kerja wajib mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Dalam rangka berjalannya usaha dengan baik maka pihak pekerja/buruh dengan pihak pemberi kerja membuat suatu kesepakatan berupa perjanjian kerja bersama (PKB), yang dimana perjanjian kerja bersama ini berisikan sanksi terhadap pelanggaran, wewenang dan hak bagi kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama ini dibuat berdasarkan peraturan pemerintah yaitu Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan juga kesepakatan Bersama kedua belah pihak.

Berdasarkan keadaan dilapangan perjanjian kerja bersama yang sudah disepakati kedua belah pihak ini sering terjadi pelanggaran baik oleh pemberi kerja maupun pekerja, menurut Sekjen Organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI), Timboel Siregar dalam berita.com (Hardum, 2017) berpendapat lemahnya pengawasan pemerintah terhadap pengusaha atau pemberi kerja menyebabkan sering terjadinya pelanggaran perjanjian kerja

oleh pemberi kerja. Namun dilapangan pelanggaran perjanjian kerja bersama ini tidak hanya dilakukan oleh pemberi kerja tetapi pelanggaran ini juga sering dilakukan oleh pekerja. Sesuai dengan Pasal 154A, ayat (1), huruf (h) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan berdasarkan putusan lembaga.

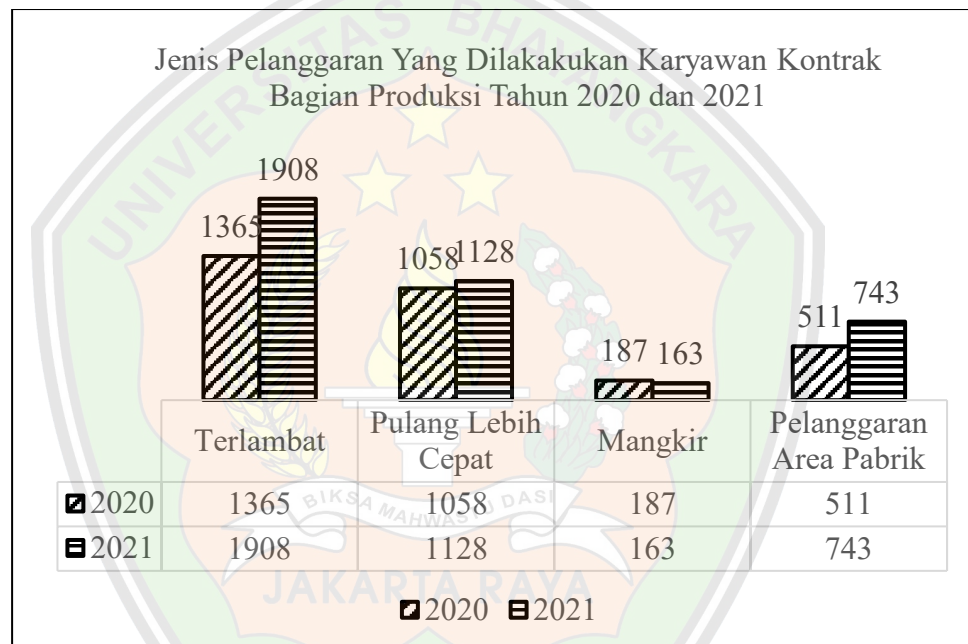
Pembuktian dalam penerapan peraturan perundang-undangan pada tempat penelitian di PT. X, yaitu perjanjian kerja bersama dibuat mengikuti peraturan pemerintah, salah satunya pemberian waktu istirahat dan cuti terhadap buruh, sesuai dengan Pasal 79, ayat (1) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penyesuaian lain dalam pembuatan perjanjian kerja bersama terhadap pemerintah sesuai dengan Pasal 154A, ayat (1), huruf (j) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dimana pemberi kerja atau pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja bila pekerja atau buruh mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan beserta bukti yang sah. Kedua belah pihak baik dari pekerja maupun pemberi kerja wajib mematuhi perjanjian kerja bersama yang telah disepakati, bila terbukti melanggar maka akan dikenakan sanksi.



Gambar 1. 1 Grafik Jumlah Pelanggaran Yang Dilakakukan Karyawan Kontrak Bagian Produksi Tahun 2020 dan 2021

Kasus masalah yang ditemukan menurut data yang didapat dari perusahaan yaitu, meningkatnya jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, khususnya karyawan kontrak bagian produksi di PT X. Berdasarkan

data persentase pelanggaran kerja dari jumlah pelanggaran yang dilakukan karyawan kontrak bagian produksi seperti terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih cepat, mangkir kerja dan pelanggaran peraturan area produksi di tahun 2020 sebanyak 3.121 pelanggaran yang dilakukan karyawan kontrak bagian produksi, data pelanggaran pada bulan Januari 2021 hingga Oktober 2021 sebanyak 3.942 pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan kontrak bagian produksi. Berdasarkan data perbandingan pelanggaran tahun 2020 dan 2021 tersebut, telah terjadi peningkatan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan kontrak bagian produksi di PT X sebanyak 891 pelanggaran (Admin Manager, 2021).



Gambar 1. 2 Grafik Jumlah Pelanggaran Berdasarkan Jenis Pelanggaran Karyawan Kontrak Bagian Produksi Tahun 2020 dan 2021

Dari data yang didapat dari perusahaan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan kontrak bagian produksi di PT. X pada tahun 2020 dan 2021 adalah antara lain absen yang buruk baik itu terlambat masuk kerja ataupun pulang lebih cepat, jenis pelanggaran lain adalah mangkir kerja tanpa keterangan yang dapat dibuktikan pembenaran alasannya dan juga pelanggaran peraturan di area pabrik seperti membawa makan di area produksi, merokok tidak pada tempatnya, tidak menggunakan seragam yang telah ditetapkan dan sebagainya.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap manager produksi di perusahaan tersebut mengenai karyawan kontrak bagian produksi, manager produksi menyatakan bahwa semakin sering karyawan kontrak melakukan pelanggaran, karyawan kontrak juga banyak yang menolak untuk diberikan tugas diluar pekerjaannya, karyawan kontrak banyak yang tidak peduli dengan teguran kepadanya, seharusnya memperbaiki perilakunya ketika ditegur dan juga jarang ada karyawan kontrak yang ingin ikut serta dalam proyek pengembangan dalam berjalanya keberlangsungan proses produksi. Harapan bagi manager produksi adalah karyawan kontrak seharusnya lebih baik dibandingkan dengan karyawan tetap, karena penilaian untuk perpanjang kontrak ataupun pengangkatan menjadi karyawan tetap berdasarkan perilaku, motivasi dan prestasinya.

Berdasarkan pendapat dari McClelland (Wijono, 2014, 2017) bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah karyawan yang siap menerima kesulitan tugas yang moderat, memiliki tanggung jawab pribadi untuk berprestasi, memiliki kebutuhan untuk umpan balik dan lebih inovatif. Pada kenyataan dilapangan berdasarkan banyaknya perilaku pelanggaran yang dilakukan karyawan kontrak dan wawancara yang dilakukan terhadap manager produksi mengenai karyawan kontrak, dimana karyawan kontrak menurut wawancara dengan manager produksi banyak yang tidak menolak tugas lain yang berarti tidak menerima kesulitan tugas yang moderat, kemudian karyawan kontrak sering melakukan pelanggaran yang menandakan rendahnya tanggung jawab pribadi untuk berprestasi, ketiga karyawan kontrak tidak menerima teguran dari atasannya yang menandakan tidak butuhnya umpan balik mengenai pekerjaannya dan yang terakhir karyawan kontrak tidak inovatif, sehingga dapat disimpulkan karyawan kontrak bagian produksi merupakan karyawan yang memiliki karakteristik motivasi kerja yang rendah. Dengan dikaitkannya fenomena yang terjadi diperusahaan, maka dapat disimpulkan bahwa ada masalah motivasi kerja karyawan kontrak bagian produksi di PT. X.

Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap individu dalam melakukan dan menyelesaikan suatu tugas dengan cermat dan bersemangat

(Hendra & Handoro, 2013). Menurut Anoraga (2014) perusahaan lebih membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dibandingkan karyawan yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

Berdasarkan penelitian Herzberg (Robbins & Judge, 2015), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor Ekstrinsik diantaranya mengenai gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, kualitas pengawasan teknis dan hubungan antar pribadi. Sedangkan faktor intrinsik meliputi kebutuhan akan prestasi, tanggung jawab terhadap tugas, keinginan untuk maju, pekerjaan itu sendiri dan penghargaan yang diterima. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti gaji, kondisi kerja, kualitas pengawasan teknis, hubungan antar pribadi, penghargaan dan kesempatan untuk maju erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan, berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Widyani dan Aslamawati (2018) bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, sehingga dapat dihipotesiskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi suatu kelompok dengan untuk menyelesaikana atau meraih suatu tujuan (Robbins & Judge, 2015). Gaya kepemimpinan dalam meraih tujuan tersebut memiliki jenis yang bermacam-macam, menurut Bernard M. Bass (Elvandari, Sitasari, & Safitri, 2018) gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Pada gaya kepemimpinan transaksional atasan meminta sesuatu kepada bawahan dengan memberikan janji seperti imbalan berupa penilaian kinerja yang baik atau ancaman berupa penilaian kinerja yang buruk dengan tujuan bawahan mau melakukan tugas yang diberikan. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional atasan lebih memberikan kepercayaan kepada bawahan dan memiliki hubungan timbal balik. Gaya kepemimpinan dapat menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja.

Hal ini dipertegas dengan mewawancarai subjek yang berbeda atasan, subjek dengan atasan A berpendapat bahwa atasannya memberikan motivasi,

mendukung untuk bekerja lebih baik dan berprestasi. Sedangkan subjek dengan atasan B berpendapat bahwa segala keputusan berda di pihak atasan dan bawahan mutlak harus mengikuti perintah yang diberikan, sehingga membuat subjek dengan atasan B merasa yang penting tugas sudah selesai, sehingga tidak memiliki rasa untuk melakukan hal yang lebih baik diluar tanggung jawab tugas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. X mengenai motivasi kerja karyawan kontrak di bagian produksi yang turun dan juga hasil wawancara yang didapatkan dilapangan mengenai gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja. Berangkat dari hal ini penulis memilih judul penelitian: **“Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak Bagian Produksi di PT. X”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berkaitan dengan fenomena dan permasalahan yang terjadi, maka peneliti merumuskan masalah yaitu “seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak bagian produksi di PT. X”.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Setelah membahas latar belakang dan menentukan rumusan masalah didapatkan tujuan penelitian yaitu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak bagian produksi di PT. X

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan ilmu psikologi dan dijadikan sebagai referensi oleh mahasiswa Psikologi untuk menambah wawasan. Serta hal tersebut dapat digunakan sebagai pedoman pustaka untuk penelitian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber rujukan bagi peneliti yang akan meneliti lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta dapat mengetahui jelas teori yang sudah dijelaskan. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan kontrak di bagian produksi pada perusahaan tersebut.

1.5 URAIAN KEASLIAN PENELITIAN

Uraian ini berisi tentang perbedaan penelitian yang telah dilakukan dengan yang akan dilakukan oleh penulis, berikut merupakan beberapa penelitian yang ada:

Tabel 1. 1 Uraian Keaslian

No	Penulis	Judul	Metode Dan Subjek	Hasil Penelitian	Perbedaan dalam Penelitian
1	Widyani dan Aslamawati, 2018	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pada	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Hasil menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang tinggi dan	Judul, Subjek dan Lokasi

		Karyawan Bagian Produksi PT.Barajaya Alumunium Bandung	Subjek penelitian 30 karyawan PT. Barajaya Alumunium Bandung	hubungan positif.	
2	Rosiani dan Safitri, 2015	Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan Terhadap Motivasi Berprestasi Bawahan (Studi Pada Karyawan BCA Kantor Cabang Alam Sutera)	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian 120 karyawan BCA Kantor Cabang Alam Sutera	Hasilnya terdapat pengaruh signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap motivasi berprestasi	Judul, Subjek dan Lokasi
3	Elvandari, Sitasari dan Safitri, 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank ABC	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian 100 karyawan PT. Bank ABC	Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja	Judul, Subjek dan Lokasi
4	Ramadhan dan Mulyana	Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan	Metode penelitian ini menggunakan metode	Hasil penelitian bahwa ada hubungan antara persepsi	Judul, Subjek dan Lokasi

Transformasional	kuantitatif.	terhadap
dengan Motivasi	Subjek	kepemimpinan
Kerja Pada	penelitian 46	transformasional
Aparatur Sipil	Aparatur	dengan motivasi
Negara Di	Sipil Negara	kerja pada
Lembaga	Di Lembaga	aparatur sipil
Pemerintahan	Pemerintahan	negara di
Kota Surabaya	Kota	Lembaga
	Surabaya.	pemerintahan
		kota Surabaya

