BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia industri otomotif telah menjadi sebuah pilar penting dalam sektor manufaktur negara ini karena banyak perusahaan mobil yang terkenal di dunia membuka pabrik-pabrik manufaktur mobil atau meningkatkan kapasitas produksinya di Indonesia. Terlebih lagi, Indonesia mengalami transisi yang luar biasa karena berubah dari hanya menjadi tempat produksi mobil untuk diekspor (terutama untuk wilayah Asia Tenggara) menjadi pasar penjualan (domestik) mobil yang cukup besar.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat,kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Keberhasilan suatu organiasi / lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM lah yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Menurut Kaswan (2012:187), kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, salah satunya yaitu motivasi (Sutrisno, 2011:109).

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yangberlangsung secara sadar (Nawawi, 2011:351).Dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain peningkatan kinerja dengan memotivasi karyawan, elemen lain yang bernilai penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai , seorang pemimpin akan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan seperti yang di utarakan Hasibuan (2014:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Interglobal Electric Parts yang beralamat di Jl. May. Jend. Sungkono No. 08 Segoromadu – Gresik adalah salah satu perusahaan manufaktur komponen elektrik kendaraan bermotor yang didirikan sejak Nopember 1990 dan telah memproduksi beberapa produk antara lain: *Switch HazardWarning Signal*, *Combination Switch*, *Relay Assy Turn Signal*, dan lain lain. Dengan beberapa deretan *customer* perusahaan perakitan mobil antara lain: PT. Astra Daihatsu Motors (ADM) PT. Kramayudha Tiga Berlian (KTB), PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia (HMMI), PT. Suzuki Indonesia Motors, dan lain - lain.

Peneliti sudah bekerja di perusahaan ini sejak Agustus 1998. Berdasarkan hasil pengamatan dan interaksi dengan sesama pekerja dan atasan di lingkungan kerja, peneliti merasakan bahwa ada indikasi menurunnya motivasi karyawan yang berkemungkinan berdampak pada penurunan kinerja sebagai contoh kurang aktifnya karyawan mengemukaan ide atau gagasan yang membangun karena merasa ide atau gagasan tersebut tidak dihargai oleh atasan, kurangnya kekompakan antar karyawan, kurangnya inisiatif sehingga terkesan tidak ada kemajuan, dan adanya gaya kepemimpinan yang kurang sesuai sehingga ada masalah yang berlarut – larut dan sering terjadi karena kurang sesuai dalam mengambil keputusan, dan lain – lain. Jika masalah atau topik ini tidak diteliti, peneliti khawatir masalah ini bisa mempengaruhi kondisi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas , peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai " Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Interglobal Electric Parts ".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.
 Interglobal Electric Parts?
- 2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Interglobal Electric Parts?
- 3. Apakah motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerjakaryawan di PT. Interglobal Electric Parts?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Interglobal Electric Parts.
- Untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Interglobal Electric Parts.
- 3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Interglobal Electric Parts.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan menambah wawasan dalam ilmu ekonomi manajemen terutama dalam bidang pendalaman Sumber Daya Manusia (SDM) serta sebagai bahan referensi

dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kepada bagian personalia dan manajer PT. Interglobal ElectricParts sebagai bahan evaluasi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.