

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Setiap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki potensi yang dibutuhkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasa, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) Menurut Sutrisno (2017). Untuk menentukan sumber daya yang berkualitas bisa dilihat dari hasil kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang dilakukan oleh karyawan, biasanya karyawan diberikan tanggung jawab atau target agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara menerapkan kepemimpinan yang baik, memberikan motivasi kerja dan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerjanya. Sehingga karyawan akan bekerja dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya demi kepentingan perusahaan.

PT. Yongjin Javasuka Garment III yaitu perusahaan yang bergerak di bidang industri pakaian yang memproduksi beberapa merk ternama seperti UNDER ARMOUR, THE NORTH FACE, GAP ATHLETA, KJUS, COSTCO, dan masih banyak lagi. Saat ini, PT. Yongjin Javasuka Garment III memiliki 3.320 karyawan yang dibagi ke dalam beberapa divisi. Perusahaan garment memiliki tantangan besar terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, termasuk kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Tantangan yang dihadapi PT. Yongjin Javasuka Garment III mungkin mencakup meningkatnya persaingan di pasar pakaian jadi global, perubahan tren dan tekanan untuk meningkatkan efisiensi produksi. Untuk mengatasi tantangan ini, penting bagi perusahaan untuk memiliki kepemimpinan yang efektif, motivasi karyawan yang tinggi dan sistem kompensasi yang adil dan tepat.

Dalam menjalankan sebuah tujuan perusahaan, pemimpin berperan penting karena pemimpin bertugas untuk mengarahkan dan membimbing karyawan agar bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemimpin juga

harus memiliki sifat yang tegas terhadap pengambilan keputusan dan bersifat adil ketika pemberian tugas kepada karyawan agar tidak terjadi kecemburuan sosial yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Selain kepemimpinan, motivasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Masalah absensi karyawan karena motivasi rendah menjadi perhatian serius bagi perusahaan PT. Yongjin Javasuka Garment III. Kehadiran karyawan yang tidak konsisten dapat mengganggu produktivitas perusahaan. Ketika karyawan tidak hadir, pemimpin mencari orang untuk menggantikan posisi tersebut agar kegiatan operasional berjalan dengan lancar. Akan tetapi karyawan pengganti akan melakukan kesalahan ketika sedang bekerja karena tidak terbiasa mengerjakan pekerjaan tersebut yang mengakibatkan rejeck bahan meningkat dan merugikan perusahaan. Tingkat absensi dapat dilihat pada Tabel 1.1 tahun 2023 di bawah ini.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Divisi Produksi Mesin Otomatis Former

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	ABSEN			
		SAKIT	IZIN	ALFA	Cuti
JANUARI	118	40	8	11	2
FEBRUARI	142	43	7	13	2
MARET	142	55	11	17	3
APRIL	142	29	5	11	1
MEI	134	34	6	13	3
JUNI	134	33	5	10	3
JULI	134	39	10	10	1
AGUSTUS	133	27	5	6	4
SEPTEMBER	133	28	6	8	5
OKTOBER	133	25	10	6	6
NOVEMBER	130	24	7	8	6
DESEMBER	130	31	3	6	2
TOTAL		408	83	119	38

Sumber: Peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa absensi karyawan PT. Yongjin Javasuka Garment III Divisi Produksi Mesin Otomatis Formerterdapat 408 karyawan yang tidak hadir di karenakan sakit, 83 karyawan yang tidak hadir dikarenakan izin, 119 karyawan yang tidak hadir dikarenakan alfa dan 38 karyawan yang tidak hadir dikarenakan cuti. Tingkat ketidakhadiran alfa yang masih tinggi disebabkan oleh

beberapa faktor yang diantaranya adalah kurangnya dukungan dari atasan, kurangnya penghargaan atau pengakuan, serta pekerjaan yang menumpuk. Sehingga karyawan malas untuk berangkat kerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.

PT. Yongjin Javasuka Garment III berkewajiban untuk memberikan kompensasi secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan tepat waktu agar karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi langsung yaitu Gaji yang dibayarkan oleh perusahaan secara tetap kepada karyawan PT. Yongjin Javasuka Garment III. Gaji yang diterima karyawan dibedakan berdasarkan seberapa lama karyawan tersebut bekerja, jam lembur, posisi yang diisi oleh karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment III. Seringkali jam lembur di divisi produksi mesin otomatis former tidak merata yang mengakibatkan karyawan merasa tidak adil dengan pemberian lembur. Pemberian lembur ditentukan dengan 2 cara, yang pertama yaitu ketika karyawan mendapatkan target dan yang ke dua yaitu disaat order yang dikerjakan karyawan akan ekspor dengan kuantiti yang banyak. Apabila karyawan yang mengerjakan bahan ekspor belum mendapatkan target yang diinginkan akan tetap lembur. Hal ini akan mengakibatkan karyawan yang mendapatkan target merasa kecewa dan merasa tidak adil.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment III Divisi Produksi Mesin Otomatis Former”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di lapangan, maka beberapa permasalahan yang muncul sebagai berikut:

1. Masih ada pemimpin yang belum bisa bersikap adil terhadap karyawan.
2. Pemimpin yang bersifat menekan karyawan untuk mendapatkan target.
3. Motivasi kerja karyawan yang belum optimal.
4. Adanya karyawan yang tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.
5. Jam lembur yang tidak merata.

6. Gaji dibedakan berdasarkan lamanya bekerja.
7. Produktivitas karyawan yang tidak stabil.
8. Masih ada karyawan yang belum mencapai target.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar lebih rinci dan jelas. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Yongjin Javasuka Garment III Divisi Produksi Mesin Otomatis Former.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka, rumusan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment III Divisi Produksi Mesin Otomatis Former?
2. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment III Divisi Produksi Mesin Otomatis Former?
3. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment III Divisi Produksi Mesin Otomatis Former?
4. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment III Divisi Produksi Mesin Otomatis Former?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka peneliian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment III Divisi Produksi Mesin Otomatis Former
2. Untuk mengetahui secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment III Divisi Produksi Mesin Otomatis Former
3. Untuk mengetahui secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment III Divisi Produksi Mesin Otomatis Former
4. Untuk mengetahui secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment III Divisi Produksi Mesin Otomatis Former

1.6. Manfaat Penelitian

Sama halnya dengan tujuan penelitian tersebut, kegiatan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan secara umum mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi kerja.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan Manajemen SDM agar bisa meningkatkan produktivitas karyawan yang sudah ada.
3. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang akan tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan leporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, informasi melalui internet dan rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.