

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan terhadap standar hasil dan target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dalam sebuah periode tertentu yang berpegang pada budaya dan norma organisasi, standar operasional prosedur dan kriteria dalam sebuah perusahaan. Karyawan akan mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan kinerja yang dicapai berdasarkan target atau standar perusahaan. Kinerja kerja yang baik bagi seorang karyawan mendatangkan kepuasan dan kebanggaan tersendiri dalam pekerjaannya sehari-hari. Seorang karyawan akan mendapatkan kinerja dan prestasi yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar perusahaan (Pawirosumarto & Sarjana 2017). Sumber daya individu yang berkualitas sangat berarti, kesuksesan perusahaan dicapai oleh perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang meningkat maka perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan efisien sehingga kinerja yang dicapai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perkembangan bisnis properti di kota Batam melaju dengan pesat, banyak proyek dibidang properti yang dibangun menyebabkan kebutuhan produk-produk untuk pembangunan perumahan dan properti juga turut meningkat. Termasuk didalamnya perusahaan yang menyediakan kebutuhan lantai keramik.

Berdasarkan data dari PT Bank Tabungan Negara Persero Tbk menunjukkan bahwa indeks harga rumah atau *House Price Index* (HPI) yang diluncurkan

menunjukkan harga properti di Batam dan Jakarta merupakan yang teratas di Indonesia. Pada tahun 2018, indeks harga properti di Batam sebesar 214,43, sementara Jakarta menempati posisi kedua dengan indeks sebesar 189,2 dan Surabaya dan Tangerang menduduki posisi ketiga dan keempat dengan besaran indeks harga properti masing-masing sebesar 173,34 dan 156,8. Rata-rata pertumbuhan indeks tahunan untuk Batam sebesar 20,09 persen. Ini didorong perkembangan properti di Batam yang terus meningkat seiring kenaikan harga rumah (www.kompas.com).

Tabel 1.1

Lima Besar Kota dengan Indeks Harga Rumah (HPI) Terbesar di Indonesia

No.	Nama Kota	HPI	Persentase
1.	Batam	215,43	20,08
2.	Jakarta	189,20	17,55
3.	Surabaya	173,34	13,96
4.	Tangerang	156,82	11,18
5.	Palembang	154,54	9,71

Sumber: www.kompas.com (2019)

Contoh penerapan dan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dengan baik adalah pada PT Muliakeramik Indahraya, sebuah perusahaan produsen lantai keramik di Bekasi. Perusahaan mengembangkan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dibidangnya. Perusahaan mengutamakan pengelolaan SDM sebagai strategi dan kunci utama dalam mencapai kesuksesan kinerja. PT Muliakeramik Indahraya didirikan di 1990 di Cikarang, Bekasi dan telah berkembang menjadi salah satu produsen lantai keramik terbesar di dunia. PT Muliakeramik Indahraya telah berhasil

memperkenalkan produknya ke pasar dengan merek Mulia Keramik, menawarkan produk dalam berbagai desain, warna dan ukuran di bawah merek Mulia, Accura, Spectrum, dan Signature. Melalui teknologi canggih dan pengelolaan karyawan yang tepercaya dengan baik, PT Muliakeramik Indahraya memproduksi ubin keramik yang melayani gaya hidup modern konsumennya di seluruh dunia. PT Muliakeramik Indahraya mampu memenuhi permintaan pasar dengan segera dan mampu memposisikan diri sebagai perusahaan terkemuka di industri keramik. Kekuatannya dalam jaringan distribusi domestik tercermin dari kehadiran lebih dari 93 distributor di kota besar seluruh provinsi di Indonesia. PT Muliakeramik Indahraya juga mengekspor ke lebih dari 40 negara (www.beoctopus.com, 2019).

Modal manusia sangat mendasar bagi PT Muliakeramik Indahraya secara konsisten meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para karyawannya melalui konsep inovasi kerja. Mendorong inovasi yang berkesinambungan di tempat kerja telah berhasil menempatkan PT Muliakeramik Indahraya sebagai produsen yang secara konsisten memproduksi keramik dengan kualitas tinggi. Produknya diakreditasi dengan sertifikasi ISO (www.beoctopus.com, 2019).

Merek di bawah Mulia Keramik telah diterima dengan baik oleh pasar. PT Muliakeramik Indahraya menawarkan ubin keramik dengan kualitas terbaik dan dirancang dengan harga kompetitif. Sudah banyak penghargaan yang diterima oleh PT Muliakeramik Indahraya. PT Muliakeramik Indahraya dianugerahi dengan *Best Brand Gold* dari SWA. Pengembangan SDM di PT Muliakeramik Indahraya dikelola dengan baik berdasarkan kebutuhan dari masing-masing departemen kerja. Kebutuhan tenaga kerja mengutamakan keterampilan teknis

dalam melakukan pekerjaan tersebut, untuk level yang lebih tinggi di butuhkan kemampuan *soft skill* dan kemampuan konseptual.

Dalam kegiatan operasional perusahaan, kinerja karyawan yang memuaskan dibutuhkan dalam melayani pelanggan agar pelanggan merasa puas dan dapat berhasil dalam memenangkan persaingan usaha yang semakin ketat.

Kinerja pegawai pemerintah sangat penting yang menyangkut citra pemerintah dan efisiensi manajemen pemerintah. Lebih baik kinerja akan mengarah pada kepercayaan warga yang lebih besar pada pemerintah. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bergantung pada kemampuan untuk berhasil memotivasi karyawan. Sebagai inti pemerintahan pengembangan dan manajemen sumber daya manusia bersemangat bagi praktisi untuk mengetahui cara meningkatkan inisiatif dan kreativitas pegawai pemerintah dan cara merekrut, memilih dan mempertahankan kinerja tinggi para karyawan.

Definisi layanan publik yang diterima secara luas motivasi dikemukakan sebagai kecenderungan individu untuk merespons motif didasarkan terutama atau unik di lembaga-lembaga publik dan organisasi. Utama karakteristik yang diungkapkannya adalah altruisme, etika layanan, dan kemanusiaan termasuk keinginan yang lebih dalam untuk membuat perbedaan, kemampuan untuk berdampak pada publik urusan, rasa tanggung jawab untuk membantu orang lain dan integritas dalam melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat, dan ketergantungan pada imbalan intrinsik yang bertentangan dengan gaji atau keamanan kerja. Karakter yang ditampilkan hingga tujuan pemerintah melayani rakyat. Sebagai negara beradab yang mengadvokasi moral dan menekankan integritas pribadi selama ribuan tahun. Konsep yang mirip dengan kebajikan,

terutama untuk panggilan untuk melayani orang-orang sepenuh hati sepanjang waktu.. Karena lebih ditekankan pada tujuan, harus mendapatkan lebih banyak dukungan budaya latar belakang dan memotivasi pegawai untuk mengejar tujuan penting yang dianjurkan oleh pemerintah dengan kecerdasan dan energi.

Selanjutnya, dengan meninjau kajian saat ini menemukan bahwa meskipun ada relasi positif kesenangan kerja maupun komitmen organisasi, pribadi kinerja dalam organisasi publik, serta pengaruh pekerjaan kepuasan dan komitmen organisasi pada kinerja telah ditunjukkan, sedikit penelitian telah memperhatikan hubungan antara faktor-faktor ini dan kepentingan relatif karyawan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah. Dari ini sudut pandang, saya akan menyelidiki pengaturan dan mencoba untuk menguraikan rute individu ini faktor bekerja pada kinerja pegawai pemerintah.

Menurut Pawirosumarto dan Sarjana (2017), kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mengelola perusahaan. Bila semua karyawan mampu untuk melaksanakan pekerjaan dengan tingkat disiplin yang sesuai maka hasilnya akan lebih maksimal dan bisa diukur dengan baik. Bersumber dari sejumlah pengkajian sebelumnya yang saling berkaitan diantara variabel independen dan dependen yang diteliti, maka penulis melakukan penelitian dengan judul '**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Perusahaan Keramik di Batam**'.

1.2. Permasalahan Penelitian

Berlandaskan latar belakang yang diuraikan, maka diinterpretasikan masalah-masalah berikut:

- a. Adakah pengaruh substansial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
- b. Adakah akibat substansial motivasi akan kinerja karyawan?
- c. Adakah akibat substansial kedisiplinan akan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berlandaskan persoalan yang dijelaskan maka objek sasaran ini adalah :

- a. Untuk menganalisa impresi gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisa impresi motivasi atas kinerja karyawan
- c. Untuk menganalisa impresi kedisiplinan atas kinerja karyawan

1.3.2. Manfaat Penelitian

Akan perihalnya manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Agar manajemen perusahaan keramik di Batam bisa menggunakan data yang didapatkan dalam usaha meningkatkan kinerja dari karyawan.
- b. Agar akademisi dapat menggunakannya sebagai referensi dan informasi untuk pengkajian seterusnya yang berkaitan.

1.4. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama, menafsirkan tentang alasan dilakukannya penelitian ini, apa saja masalah yang perlu dibahas dalam penelitian serta susunan yang digunakan dalam penelaahan.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab kedua mengenai perihal pengertian-pengertian, serta teori sumber daya individu serta kajian-kajian sebelumnya yang membahas mengenai kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ketiga ini, susunan serta sasaran pengkajian dijelaskan, interpretasi operasional untuk setiap variabel yang diuji serta metode pengumpulan dan analisis data pula.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab keempat adalah elaborasi dampak uji data dan spekulasi dengan menelaah hasil statistik deskriptif dari kuesioner, uji kualitas informasi dan pemeriksaan spekulasi.

BAB V : KESIMPULAN , KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Kemudian dalam bab terakhir, konstruksi final dari segala persoalan yang telah penulis sajikan, permasalahan yang ada pada pengkajian dan saran bagi pengkaji selanjutnya.