

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan perkonomi yang terjadi di dunia sedang dalam tahap masa menuju pemulihan, hal ini dikarenakan juga dampak dari negara-negara maju yang mengalami krisis dan membawa dampak bagi seluruh sudut dunia tidak terkecuali di negara manapun, dimulai dengan menurunnya perekonomian dunia berimbas pada sektor perindustrian yang dimana didalam industri penggerak terbesar adalah sumberdaya manusia didalamnya, hal ini yang akan menjadi sangat perlu di bahas dikarenakan kinerja dari karyawan merupakan satu dari sekian aspek yang sangat dioerlukan dalam sebuah perusahaan, karena kinerja adalah ujung tombak dan tolak ukur dalam memajukan sebuah perusahaan, Pengertian kinerja itu sendiri adalah refleksi maupun pancaran tentang sebuah target suatu progres atau keputusan untuk merealisasikan target, misi, visi dan tujuan organisasi.

Hal tentang ini yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi kinerja itu sendiri dapat di gambarkan ataupun dicerminkan dengan cara sebuah pencapaian dalam pelaksanaan suatu sistem kegiatan, dimana didalamnya itu tedapat ataupun tercantum misi, visi dan juga tujuan serta strategi didalam sebuah organisasi, kinerja itu sendiri menjadi hal yang perlu dan sangat penting untuk di nilai, seberdasarkan apa yang dilakukan, orang-orang yang ikut andil didalamnya, (Mocheriono, 2012) pernah mengatakan bahwa jika tanpa ataupun tidak memiliki sebuah tujuan dan target yang ditentukan serta di tetapkan

oleh sebuah organisasi, hasil dari kinerja itu sendiri tidaklah dapat terukur, karena tolak ukur dan juga keberhasilannya adalah sumber ataupun yang menjadi acuan dalam menentukannya.

Dengan begitu sumberdaya manusia adalah faktor penting yang berarti memiliki andil atau peran inti dan sebagai salah satu faktor dalam mencapai keberhasilan produktivitas ataupun juga kinerja dari suatu perusahaan maka dengan seperti itu di butuhkan para tenaga kerja yang handal, terampil, juga memiliki kemampuan serta dapat bersaing pada bidangnya.

Karyawan adalah sebuah element paling penting bahkan dapat dikatakan sebuah asset paling penting untuk menentukan maju mundurnya ataupun naik turunnya sebuah perusahaan. Agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi, sangat diperlukan para karyawan ataupun pegawai yang sesuai dengan apa yang perusahaan hadapi dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan ataupun mengoprasikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan, misi dan visi dari sebuah perusahaan bisa dicapai sesuai tujuannya.

Keterampilan dan juga hasil kerja dari karyawan dapat dilihat dari kinerja, kinerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja dapat diartikan juga sebagai

tolak ukur dari kesuksesan secara perorangan dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja dari karyawan sendiri adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau pribadi untuk melakukan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menyelesaikan target kerjanya. Karyawan atau pegawai bisa bekerja dengan baik jika memiliki tingkat kinerja yang baik juga sehingga dapat menghasilkan sebuah kerja yang optimal sesuai target yang ditetapkan. Oleh sebab itu kinerja dari para karyawan haruslah diperhatikan dari pada para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut *Ayudhya* (2017) pada artikelnya yang bertajuk *The Impact of Global Economic Crisis*, kita harus memposisikan diri sebagai karyawan yang memiliki hak dan bertanggung jawab atas perkembangan perusahaan, ketika kita mampu bertahan dan tetap di anggap dari bagian perusahaan tersebut kita mampu untuk dapat meyakinkan bahwa kita bias tetap terus menjadi bagian perusahaan tersebut meskipun krisis global menerpa perusahaan, perusahaan juga dapat melihat daya juang karyawan mana yang dapat di pertahanka dikala krisis global menerpa.

Terjadinya pelemahan ekonomi secara global di dunia membawa dampak yang cukup drastis termasuk Indonesia, dan terkhusus di kota Batam, BP Batam memprediksi tahun 2017, Ekonomi Batam tak jauh berbeda dengan 2016 karena ekonomi Batam sangat dipengaruhi situasi ekonomi global yang hingga saat ini belum stabil. Untuk tahun 2017, BP Batam memperkirakan pertumbuhan ekonomi sama seperti tahun 2016, Batam tak lepas dari pengaruh ekonomi global. Dan

diperkirakan akan mengalami penurunan kontinu pada 2017. Pertumbuhan ekonomi akan terus berjalan walau tidak sebaik tahun

2016 <https://batampos.co.id/2016/12/24/jaga-investasi-bp-batam-benahi-infrastruktur/>. (www.batampos.co.id)

Perusahaan yang mampu mengelola karyawannya dengan secara optimal akan mampu memberi dampak positif terhadap perusahaan. Perusahaan yang baik tidak hanya menjadikan karyawan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi menjadikan karyawan sebagai patner kerja sama untuk menggapai tujuan utama perusahaan.

Oleh karenanya jika karyawan hanya digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, maka karyawan biasanya tidak bekerja secara optimal. Karyawan akan bekerja sekedar untuk memenuhi kewajibannya untuk perusahaan tidak mempunyai ide untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan. Perusahaan dikatakan berhasil apabila karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan ide atau gagasan untuk perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan juga akan bersedia dengan sukarela membantu karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya (Organ dalam Putrana, 2016). Kinerja dari pada karyawan merupakan suatu peranan penting bagi organisasi maupun sebuah perusahaan, meningkatnya perkembangan kesuksesan perusahaan industri merupakan sebuah peluang pendorong pembangunan suatu tujuan yang ingin di capai oleh setiap pengusaha.

Batam dikenal sebagai Kawasan Industri. Diperkirakan tenaga kerja yang bekerja di Kawasan Industri Batam berkisar 40%-50% atau sekitar 75.000-80

orang hal ini terdapat di dalam *Suyono Saputra Bisnis Indonesia: 6 Juni 2003*. Dan jumlah tersebut semakin menurun dari tahun ke tahun dikarenakan faktor antara lain perusahaan melakukan relokasi ke luar Batam atau menghentikan operasinya dan juga dikarenakan sulitnya menjangkau industri baru untuk relokasi ke Batam.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang mempunyai aspek- aspek seperti motivasi kerja, kepemimpinan, pelatihan, pemberdayaan, kepuasan kerja dan juga kompensasi agar menjadi bekal para karyawan untuk menghadapi perkembangan secara global maupun krisis global, agar mengurangi hambatan kerja, menambah kemampuan yang memadai dalam bidang masing-masing..

Mengacu pada pembahasan uraian diatas, maka dapat diambil dan ditetapkan judul: **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Konpenasi Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan *Manufacturing* di Kawasan Batamindo Industrial Park”**.

1.2 Permasalahan Penelitian

Tingginya iklim penurunan jumlah tenaga kerja di Kawasan Industri Batamindo ini menimbulkan pertanyaan, mengapa jumlah tenaga kerjanya berkurang cukup drastis, padahal perusahaan-perusahaan yang berada di kawasan ini mempunyai manajer-manajer SDM yang berkompeten dalam mengelola sumber daya manusia.

Perusahaan dikatakan berhasil apabila karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan ide atau gagasan untuk perusahaan mencapai tujuannya, untuk para karyawan dapat dipercaya untuk setiap kesempatan yang diberikan oleh perusahaan, perusahaan juga haruslah mampu memberi motivasi kerja, dengan mengedukasi, memberikan contoh kepemimpinan yang sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan, pelatihan untuk wadah dimana para karyawan dapat ditempa bukan hanya mesin produksi bagi perusahaan tetapi juga rekan kerja untuk memajukan kepentingan bersama dengan tidak lupa memperdayakan kinerja karyawan agar dapat sama-sama memperoleh kepuasan dalam bekerja yang optimal sehingga kompensasi akan dikeluarkan sesuai dengan peraturan yang di tentukan, sesuai dengan kinerja karyawan dan sesuai dengan kompensasi yang karyawan terima, meningkatnya perkembangan kesuksesan perusahaan industri merupakan sebuah peluang pendorong pembangunan suatu tujuan yang ingin di capai oleh setiap pengusaha

Jika sebuah perusahaan mematok bahwa kinerja yang dimiliki karyawan harus terus memiliki grafik yang naik terus menerus dalam artian meningkat, cara untuk mempertahankannya adalah kinerja karyawan perlu dievaluasi pada kinerja karyawan tersebut dan melakukan serangkaian perbaikan.

Tabel 1.1
Jumlah 5 Perusahaan Terbesar Yang Beroperasi dan Jumlah Karyawan
2016 - 2017

No	Nama Perusahaan	Karyawan 2016	Karyawan 2017	Presentasi % Penurunan
1	PT. Ciba Vision Batam	1.980 orang	1.880 orang	5%
2	PT. Epson Batam	4.963 orang	3.600 orang	27%
3	PT. Excelitas Technology	1.342 orang	1.134 orang	15%
4	PT. Flextronics Technology Indonesia	2.167 orang	2.008 orang	7%
5	PT. Foster Electric Indonesia	2.318 orang	1.807 orang	22%

Sumber: PT. Batamindo Investment Cakrawala (Maret, 2017)

Tabel 1.2 diatas ini menunjukkan data perkembangan jumlah perusahaan yang beroperasi dan jumlah karyawan yang bekerja di lima perusahaan di kawasan Batamindo *Industrial Park* tahun 2016 sampai dengan tahun 2017

Berdasarkan uraian yang telah dituangkan oleh penulis didalam latar belakang masalah diatas, mengenai penurunan jumlah tenaga kerja di Kawasan Industri Batamindo maka dapat dirumuskan permasalahan pokok dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

6. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut:

1. Agar dapat mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Agar dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Agar dapat mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
4. Agar dapat mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.
5. Agar dapat mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Agar dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dan kegunaan penelitian ini dilakukan dan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, *manager*, atau *Human Resource Departement*, (HRD) bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran bagi

perusahaan tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

- b. Untuk Akademika maupun para pembaca, bahwa apa yang dilakukan dalam penelitian ini menjadi bahan untuk meningkatkan pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang didapat dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan harapan para sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, dan para pekerja juga mendapatkan apa yang seharusnya di peroleh dari perusahaan seperti pengembangan dan mengerti tentang kepemimpinan dari perusahaan tempatnya bernaung.

1.4 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan didalam bab ini memiliki tujuan untuk menjelaskan uraian secara garis besar mengenai isi dan pembahasan masing-masing Bab. Pembahasan penelitian ini terdiri dari lima yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Didalam uraian Bab ini berisi mengenai latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Didalam uraian Bab ini berisi teori tentang penelitian terlebih dahulu yang diperlukan dalam mengkaitkan dengan model penelitian kita dan teori-teori yang diperlukan dalam menjelaskan variabel yang diteliti (*dependent variable*), kemudian dilengkapi dengan model penelitian tersendiri dan penjelasan kolaborasi *dependent variable* dan *independent variable*.

BAB III : METODE PENELITIAN

Didalam uraian Bab ini dijelaskan tentang jenis penelitian, definisi operasional variabel, metode pengukuran variabel, pengujian daftar pertanyaan, metode pengambilan sampel, proses pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Didalam uraian Bab ini merupakan bab yang berisi analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Didalam uraian Bab ini adalah bagian penutup dari penelitian ini.

Dalam bab ini disajikan kesimpulan-kesimpulan serta saran-saran yang relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.