

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan perusahaan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai (Ali *et al.*, 2011).

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding sebelumnya, untuk masa yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas (Eran, 2006)

Batam merupakan salah satu kota industri yang cukup besar di Indonesia, banyak terdapat kawasan industri di kota Batam. Industri galangan kapal di kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas Batam merupakan yang terbesar di Indonesia. Industri galangan kapal banyak terdapat di kawasan Tanjung Uncang, Sekupang dan Kabil, dengan jumlah karyawan galangan kapal mencapai lebih dari lima puluh ribu orang. Di Tanjunguncang terdapat lebih dari 60

perusahaan galangan kapal dan di Kabil ada sekitar 20 perusahaan. Perusahaan galangan kapal di Batam memproduksi kapal berstandar internasional yang dipesan perusahaan minyak dan gas bumi dunia. Kapal buatan Batam digunakan di beberapa negara bahkan hingga ke Timur Tengah ([www.antaranews.com](http://www.antaranews.com)).

Belakangan ini industri galangan kapal atau *shipyard* di Batam mengalami kondisi yang lesu. Hal itu terbukti dengan keputusan beberapa manajemen perusahaan *shipyard* besar di Batam, yang menawarkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sukarela kepada seluruh karyawannya. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari *Batam Shipyard and Offshore Association* (BSOA) bahwa industri galangan kapal di Batam saat ini performanya sedang mengalami penurunan hingga 80 persen. Kondisi ini belum ada perubahan berarti sejak kedatangan Presiden Joko Widodo, pada akhir Juni 2015. Dalam kunjungannya ke Batam, Presiden terpukau dengan industri galangan kapal di kawasan itu. Presiden lalu memerintahkan Kementerian Perhubungan, TNI AL, Kementerian Kelautan dan Perikanan serta BUMN untuk memesan kapal produksi dalam negeri sebagai bentuk dukungan pada industri itu, terutama di Batam ([www.tribunnews.com](http://www.tribunnews.com)).

Sementara itu, berdasarkan data Bank Indonesia (2016) sejak lima tahun terakhir, kontribusi kapal dan konstruksi terapung terhadap total ekspor Kepri cenderung menurun. Penurunan itu terpengaruh oleh krisis di Timur Tengah dan penurunan pesanan kapal pengangkut hasil tambang setelah UU Minerba diberlakukan. Kepulauan Riau merupakan pusat industri perkapalan di Indonesia, dengan 110 perusahaan galangan kapal yang beroperasi di provinsi itu. Lebih dari setengah dari total perusahaan galangan kapal di Indonesia yang berjumlah 198

perusahaan. Terjadinya penurunan ekonomi global, membuat semakin banyaknya keberadaan industri perkapalan yang bermasalah. Semenjak menurunnya industri migas dan shipyard di dunia, maka di Batam telah berdampak kepada penurunan jumlah tenaga kerja. Dari jumlah yang dulunya mencapai 25 ribu orang tenaga kerja di sektor ini, maka saat ini hanya tersisa sebanyak 11 ribu orang saja, atau berkurang sekitar 14 ribuan. Meskipun industri *shipyard* masih ada yang berjalan, akan tetapi belum begitu sempurna untuk mendongkrak penurunan ekonomi di Batam saat ini, termasuk juga memberikan peluang lapangan kerja di Batam. Bisa dikatakan hampir mencapai 50 persen kapasitas produksi tidak terpakai. Penurunan industri ini mulai terasa sejak muncul kebijakan larangan impor mineral tambang, ditambah lagi kondisi perekonomian global yang sedang mengalami penurunan (Bank Indonesia, 2016).

Menurut Eran (2006) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu. Dalam mengelola organisasi sebenarnya adalah mengelola berbagai ragam, sikap, dan kemampuan manusia agar mereka bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan. Namun di dalam pelaksanaannya selalu ada kemungkinan terjadinya benturan karena adanya perbedaan kepentingan yang mengakibatkan prestasi kerja tidak optimal.

Ada beberapa hal yang menghubungkan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan terutama kepemimpinan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang

pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan seberapa jauh *follower* mencapai tujuan dan harapan pimpinan (Pradeep dan Prabhu, 2011). Konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin (Pradeep dan Prabhu, 2011).

Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin, sedangkan kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Imran *et al.*, 2012).

Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah Lim *et al.*, (2012). Komitmen merupakan variabel yang dapat memprediksi secara teratur perilaku karyawan dalam kerja terutama diantaranya masalah absensi.

Lim *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi dimana karyawan yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi

yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian adapun karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawabnya lebih kecil hal itu biasa terjadi pada karyawan pada level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya. Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka penulis membuat penelitian dengan judul **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Shipyard di Kota Batam.**

## **1.2. Permasalahan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan *working environment* terhadap *employee performance*?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan *leadership style* terhadap *employee performance*?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan *job satisfaction* terhadap *employee performance*?
- d. Apakah terdapat pengaruh signifikan *organizational commitment* terhadap *employee performance*?
- e. Apakah terdapat pengaruh signifikan *compensation* terhadap *employee performance*?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *working environment* terhadap *employee performance*
- b. Untuk mengetahui pengaruh *leadership style* terhadap *employee performance*
- c. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*
- d. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance*
- e. Untuk mengetahui pengaruh *compensation* terhadap *employee performance*

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi manajemen perusahaan galangan kapal: penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran bagi manajemen perusahaan galangan kapal yang kondisinya saat ini banyak mengalami penurunan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan galangan kapal. Sehingga dengan peningkatan kinerja ini diharapkan dapat kembali kemajuan di bidang industri galangan di Batam.
- b. Bagi akademisi: sebagai referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

#### **1.4. Sistematika Pembahasan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

##### **BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa pokok masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai serta metode yang digunakan dalam menganalisis data.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menerangkan tentang rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

##### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil analisa data yaitu menguji hipotesis dengan membahas hasil statistik deskriptif dari kuesioner, uji kualitas data dan pengujian hipotesis.

##### **BAB V : KESIMPULAN , KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan akhir dari seluruh pembahasan yang sudah penulis sajikan, keterbatasan yang ada pada penelitian dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.