



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri pengolahan merupakan andalan bagi pertumbuhan ekonomi nasional dan memacu pemerataan terhadap pembangunan serta kesejahteraan masyarakat yang secara menyeluruh. Kontribusi pada sektor industri pengolahan memberikan kontribusi terbesar terhadap struktur produk domestik bruto (PDB) nasional hingga 19,86% sepanjang tahun 2018. Industri manufaktur di Indonesia siap berekspansi untuk memenuhi kebutuhan domestik dan ekspor (Okezone, 2019).

Purchasing Managers Index (PMI) atau indeks manajer pembelian manufaktur Indonesia naik dari 50,4% pada bulan November menjadi 51,2% pada Desember 2018. *PMI* merupakan hasil survei pembelian bulanan yang menggunakan data hasil respon para manajer di 300 perusahaan manufaktur. Pencapaian ini merupakan yang pertama kalinya setelah terjadi penurunan dalam 3 bulan berturut-turut sejak September 2018. Menurut Menteri Perindustrian, hal ini didorong oleh adanya lonjakan permintaan domestik dan pertumbuhan lapangan kerja (Idhom dan Friana, 2019).

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

PMI™ Manufaktur Indonesia dari Nikkei



Sumber: IHS Markit, 2018

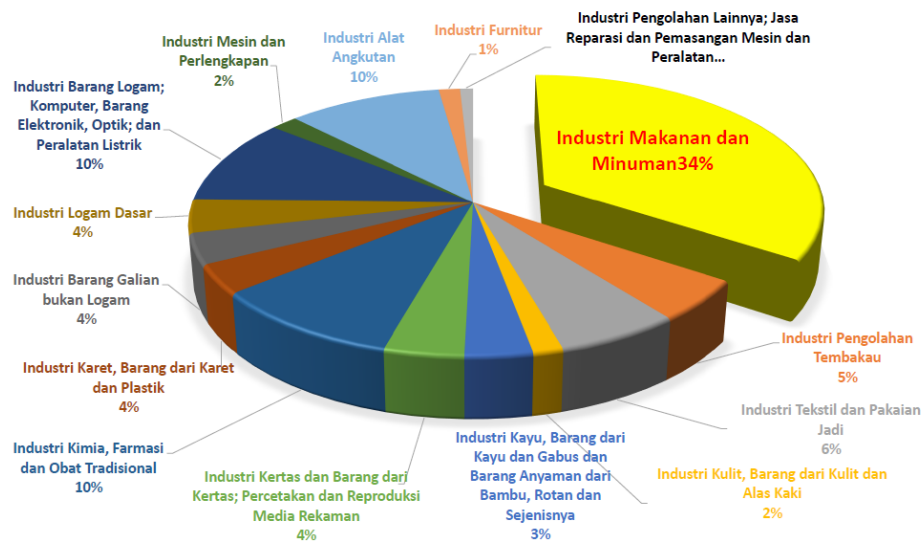
Gambar 1.1 *Purchasing Managers Index 2018*

Pada Gambar 1.1 menjelaskan bahwa industri manufaktur mengalami peningkatan yang signifikan dari 48,6% pada Juli menjadi 50,7% pada Agustus 2017. Dalam hal ini, kebijakan prioritas yang tengah dijalankan Kementerian Perindustrian, di antaranya pengembangan industri berbasis sumber daya alam, meningkatkan daya saing dan produktivitas industri padat karya berorientasi ekspor, serta memacu kompetensi sumber daya manusia industri. Dalam hal ini Kementerian Perindustrian mendorong upaya menghasilkan inovasi yang sesuai kebutuhan di dunia industri dalam rangka meningkatkan daya saing produk nasional dan giat untuk menggandeng sektor swasta untuk berkontribusi memajukan pengembangan pada sektor manufaktur (Okezone, 2017).

Menurut Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto mengatakan, potensi pengembangan daya saing makanan dan minuman menjadi salah satu sektor

manufaktur andalan dalam memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Capaian kinerjanya selama ini tercatat konsisten positif, mulai dari perannya pada peningkatan produktivitas, investasi, ekspor hingga penyerapan tenaga kerja (Kemenperin, 2018).

Kontribusi PDB Sektor Industri Makanan dan Minuman Terhadap Industri Non Migas Tahun 2017



Sumber: Kemenperin, 2018

Gambar 1.2 Kontribusi PDB Sektor Industri Makanan dan Minuman Terhadap Industri Non Migas Tahun 2017

Pada Gambar 1.2 menjelaskan bahwa sektor makanan dan minuman pada industry non migas memiliki kontribusi terbesar bagi PDB yaitu 34%, kemudian diikuti sektor barang logam (komputer, barang elektronik, optik, dan peralatan listrik), Industri kimia dan Industri alat angkutan sebesar 10%, lalu selanjutnya terdapat industri tekstil dan pakaian jadi sebesar 6%, industri pengolahan tembakau sebesar 5%, industri logam dasar, industri barang galian bukan logam, industri karet, industri kertas dan barang jadi masing-masing sebesar 4%, kemudian industri kayu sebesar 3%, dan 2% pada industr kulit, industri mesin serta industri furnitur

sebesar 1%. Segmen industri makanan dan minuman cukup menjadi andalan dalam kontribusinya terhadap PDB (Kemenperin, 2018)

Salah satu perusahaan yang bergerak di industri manufaktur adalah PT Jakarana Tama dalam sektor makanan dan minuman. Setelah mendapat izin dari pemerintah untuk mendirikan perusahaan yang bergerak di bidang produksi mie instan maka didirikanlah perusahaan dengan nama PT Jakarana Tama. Perusahaan juga memproduksi mie dengan merek dagang “Gaga mie”. Produk “Gaga mie” ada dua jenis yaitu “Gaga 100” dan reguler. “Gaga mie” memiliki variasi rasa yaitu ayam bawang, soto, dan kaldu ayam yang kemudian dikembangkan menjadi berbagai jenis varian rasa seperti gaga mie gepeng, gaga mie telur A1, gaga *healthy* mie, gaga mie keriting, gaga mie 1000 dan gaga mie cup. Perusahaan juga membuat makanan siap saji berupa produk sosis, otak-otak, sarden, dan mackarel. Produk sosis yang dibuat PT Jakarana Tama memiliki varian rasa yaitu sosis sapi dan sosis ayam. Sedangkan produk otak – otak memiliki varian rasa yaitu otak-otak sapi dan otak-otak ayam (Data perusahaan, 2018).

Berdasarkan laporan World Instant Noodles Asosiasi (WINA), konsumsi mie instan di Indonesia pada tahun 2017 mencapai jumlah mengejutkan yakni 12,62 miliar. Hal ini berhasil menempatkan Indonesia sebagai konsumen mie instan terbesar kedua di dunia yang melampaui Jepang 5,66 miliar porsi, India 5,42 miliar porsi dan Vietnam 2,06 miliar porsi (Djumena, 2018).

Dengan melihat tingkat konsumsi makanan instan di Indonesia yang sangat tinggi, maka PT Jakarana Tama harus dapat bersaing dengan pengusaha produk makanan instan lainnya. Untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut,

maka diperlukan strategi dalam perusahaan untuk mempertahankan kualitas produk makanan yang dihasilkan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah Salah satu faktor penting yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja di dalam perusahaan. *Human Resource Development* (HRD) berperan penting dalam perusahaan untuk pengawasan dan peningkatan *employee performance*. Salah satu cara meningkatkan *employee performance* yaitu meningkatkan *leadership style*, *motivation*, dan *discipline* (Sleekr, 2016).

Melihat dari sisi *performance* karyawan tentunya menjadi salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan. Memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan sebuah perusahaan menuju ke tingkat selanjutnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun jika terjadi sebaliknya, maka sudah seharusnya bagi perusahaan untuk memusatkan perhatian pada faktor apa yang membuat *employee performance* kurang baik yang berdampak memperlambat pekerjaan perusahaan dan membuat tujuan perusahaan susah hingga tidak tercapai (Ukirama, 2019).

Dengan mengetahui dan memahami faktor yang menjadi penyebab turunnya *employee performance*, perusahaan harus segera meminimalisir hal tersebut dengan mencari solusi dan strategi yang tepat guna meningkatkan *employee performance* (Glints, 2018). Salah satunya dengan dukungan dari pada pemimpin, kebutuhan akan motivasi yang baik, serta kepatuhan atas peraturan perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis, dapat membantu kinerja karyawan untuk dapat melampaui target kewajiban pekerjaan mereka sehingga

menyentuh tingkat *performance* yang tinggi (Pawirosumarto, Sarjana, dan Muchtar, 2017).

Performance adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dan Waris, 2015). Para manajer tentu perlu memahami manfaat utama dari *employee performance* sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan melakukan hal tersebut manajer dapat membantu menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi celah manajerial dalam organisasi bisnis (Sysindo Konsultan, 2018).

Performance tidak berdiri sendiri tetapi terkait dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat individu. Dengan kata lain, kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu (Pawirosumarto *et al.*, 2017).

Berdasarkan dari hasil *in-depth interview* yang didapatkan, peneliti kepada delapan orang karyawan bertujuan untuk mencari informasi mengenai *employee performance*. Dari karyawan PT Jakarana Tama yang telah peneliti *interview*, enam dari delapan orang karyawan menyatakan tidak bangga dengan kinerja yang telah dikerjakan. Selain itu enam dari delapan orang karyawan menyatakan bahwa mereka merasa belum mencapai kinerja terbaik, kemudian lima dari delapan orang karyawan menyatakan pernah terlambat kembali setelah jam istirahat berakhir.

Employee performance di suatu perusahaan, tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan seorang pemimpin umumnya terlihat dari prestasi kerja karyawannya. Dimana tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan, umumnya menunjukkan efektif atau tidaknya gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin kepada karyawannya. Para karyawan akan dapat termotivasi untuk berprestasi kerja dengan baik, apabila kebutuhan individu telah terpenuhi, baik kebutuhan yang bersifat fisik dan non fisik. Pemenuhan kebutuhan karyawan pada dasarnya dapat dinyatakan melalui gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Bila seorang pemimpin memiliki pengetahuan yang baik mengenai motivasi, maka pemimpin tersebut dapat membuat keputusan gaya kepemimpinan mana yang lebih efektif bagi para karyawannya (Herlina, 2008).

Leadership style adalah seperangkat fitur pemimpin untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Rivai, 2011 dalam Pawirosumarto *et al.*, 2017). Untuk menjadi pemimpin yang baik, seorang pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan di lingkungan kerja karyawan, selain itu juga memotivasi karyawan agar sukses mencapai targetnya serta untuk mendisiplinkan karyawan di perusahaan (Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan, 2017).

Berdasarkan dari hasil *in-depth interview* yang didapatkan, peneliti kepada delapan orang karyawan bertujuan untuk mencari informasi mengenai *leadership style*. Dari karyawan PT Jakarana Tama yang telah peneliti *interview*, enam dari delapan orang karyawan menyatakan mereka merasa perilaku atasan tidak dapat

menjadi contoh karena beberapa peraturan perusahaan yang dilanggar. Selain itu lima dari delapan orang karyawan menyatakan bahwa pemimpin mereka tidak terbuka menerima masukan untuk menyelesaikan masalah secara bersama-sama, kemudian lima dari delapan orang karyawan menyatakan bahwa atasan mereka sering memberi toleransi terhadap kesalahan.

Motivation adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan usaha lebih untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengkondisikan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu (Robbins, DeCenzo dan Moon, 2008). Karyawan termotivasi untuk melakukan tugasnya tergantung pada kekuatan motif yang memengaruhi mereka (Pawirosumarto *et al.*, 2017). *Motivation* merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat pemahaman tentang kemampuan seseorang dan tingkat karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai keunggulan. Motivasi, kemampuan, dan pengertian untuk saling mendukung, jika salah satu dari faktor-faktor ini rendah, tingkat pencapaian cenderung menurun, meskipun faktor-faktor lain tinggi (Pawirosumarto *et al.*, 2017).

Terdapat alasan karyawan untuk bekerja yang pada umumnya bersifat personal bagi masing-masing individu. Orang bekerja karena tempat kerja yang ada menyediakan sesuatu yang mereka butuhkan dari pekerjaan yang dilakukan. Kemudian hasil yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan, tentu akan mempengaruhi pada motivasi individu. Motivasi kerja pada dasarnya adalah uang yang dimana hampir setiap orang bekerja untuk mendapatkan uang. Salah satu hasil yang diberikan oleh tempat bekerja atau perusahaan adalah gaji, bonus, dan

tunjangan. Dengan manfaat dari gaji, bonus ataupun kompensasi, sebuah perusahaan bisa mendapatkan pekerja atau karyawan yang berkomitmen dengan pekerjaan. Namun sebaliknya, jika gaji, bonus atau kompensasi tidak sepadan dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan atau pekerja yang bersangkutan, tentu perusahaan akan kehilangan orang terbaik di bidangnya. Tanpa upah yang adil, tidak akan ada pekerja berkualitas dan berkomitmen (Heathfield, 2017).

Berdasarkan dari hasil *in-depth interview* yang didapatkan, peneliti kepada delapan orang karyawan bertujuan untuk mencari informasi mengenai *motivation*. Dari karyawan PT Jakarana Tama yang telah peneliti *interview*, lima dari delapan orang karyawan menyatakan bahwa apa upah yang mereka terima belum sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Selain itu enam dari delapan orang karyawan menyatakan kurang puas dengan jaminan kesehatan, kemudian lima dari delapan orang karyawan menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja masih terdapat ketidakcocokan antar karyawan.

Discipline merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Discipline* adalah bentuk kepatuhan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja selalu diharapkan menjadi fitur sumber daya manusia dalam organisasi, karena ini membuat organisasi berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik (Pawirosumarto *et al.*, 2017). Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Pawirosumarto *et al.*, 2017, disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma. Indikator yang

memengaruhi tingkat *discipline* seseorang dalam suatu organisasi mencakup tujuan dan kemampuan. Tujuan adalah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan (Pawirosumarto *et al.*, 2017).

Berdasarkan dari hasil *in-depth interview* yang didapatkan, peneliti kepada delapan orang karyawan bertujuan untuk mencari informasi mengenai *discipline*. Dari karyawan PT Jakarana Tama yang telah peneliti *interview*, tujuh dari delapan orang karyawan menyatakan mereka pernah lalai dalam melaksanakan prosedur kerja. Selain itu lima dari delapan orang karyawan menyatakan mereka pernah terlambat dalam masuk kerja, kemudian lima dari delapan orang karyawan menyatakan pernah bekerja tanpa sesuai dengan instruksi atasan, namun dengan cara mereka sendiri. Dari hasil *in-depth interview* tersebut menyatakan pada saat mereka bekerja di perusahaan, *discipline* mereka cenderung rendah.

Berdasarkan dari fenomena dan permasalahan yang terdapat di PT Jakarana Tama, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Leadership Style*, *Motivation* dan *Discipline* terhadap *Employee Performance* telaah pada Karyawan PT Jakarana Tama, Bogor”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Masalah yang terjadi pada PT. Jakarana Tama adalah menurunnya *employee performance* atas data yang diperoleh dari proses *in dept interview* yang dilakukan oleh peneliti kepada 8 karyawan PT. Jakarana Tama. Berdasarkan latar belakang dari penelitian ini, peneliti merumuskan permasalahan yang diangkat menjadi pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah *leadership style* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan PT Jakarana Tama?
2. Apakah *motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan PT Jakarana Tama?
3. Apakah *discipline* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan PT Jakarana Tama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *leadership style* terhadap *employee performance* pada karyawan PT Jakarana Tama?
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *motivation* terhadap *employee performance* pada PT Jakarana Tama?
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *discipline* terhadap *employee performance* pada PT Jakarana Tama?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis, akademis dan perusahaan.

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang akurat, sehingga bermanfaat bagi pembaca dan melalui penelitian ini diharapkan memberikan pembelajaran mengenai seberapa besar pengaruh *leadership style*, *motivation*, dan *discipline* terhadap *employee performance*.

2. Manfaat bagi Perusahaan

- a. Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengolahan sumber daya manusia (SDM) beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik di perusahaan.
- b. Memberikan masukan dan saran kepada perusahaan yang mungkin berguna bagi perusahaan untuk membantu memperbaiki *employee performance* di perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih terukur, maka peneliti memberikan batasan penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di perusahaan PT Jakarana Tama.
2. Responden yang diambil oleh penulis adalah karyawan PT Jakarana Tama yang merupakan karyawan tetap dan sudah bekerja minimal 1 tahun.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan pada laporan penelitian ini terbagi dalam 5 bab, adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas akan latar belakang pelaksanaan penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini membahas akan tinjauan literature dari penelitian yang dilakukan, teori – teori yang berhubungan dengan penelitian dan perumusan hipotesis. Dalam hal ini teorinya adalah manajemen, manajemen sumber daya manusia, *leadership style*, *motivation*, *discipline*, dan *Employee performance*.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas akan rancangan, sumber data, variabel dan pengukuran, beserta metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian.

BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi akan hasil dari penelitian yang telah dilakukan berdasarkan pada konsep dan metodologi yang digunakan, serta hasil dari pengolahan data beserta dengan pembahasannya.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari laporan skripsi yang berisi akan kesimpulan atas hasil penelitian yang telah dilakukan beserta dengan saran – saran yang diberikan oleh penulis untuk PT Jakarana Tama ataupun peneliti selanjutnya.

U M N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A