

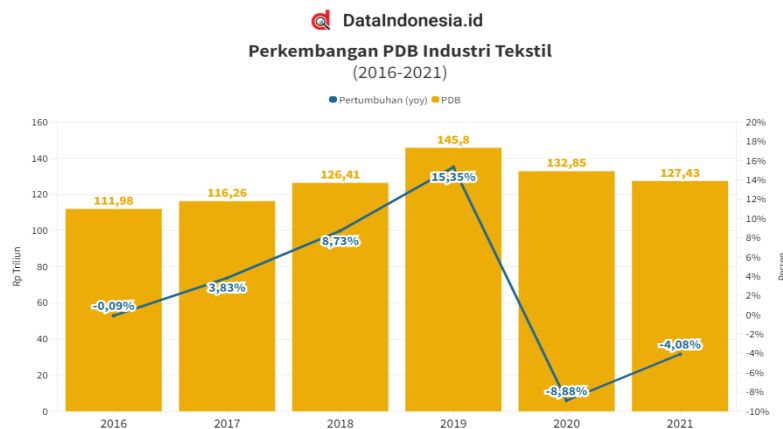
# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok sehingga sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan baik di suatu organisasi maupun di suatu perusahaan. Maju mundurnya maupun baik atau buruknya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia tersebut. Menurut Hasibuan (2020), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan bisa membuat perusahaan menjadi lebih maju sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Gambar 1.1 Perkembangan PDB (Produk Domestik Bruto) Industri Tekstil



Sumber: Data Indonesia.id (2022)

Kinerja pada industri TPT (Tekstil dan Produk Tekstil) di Indonesia masih dalam kondisi yang berfluktuatif dan mengalami penurunan kinerja, hal ini dilihat dari sisi internal tekstil yang masih berhadapan dengan masalah yang hingga saat ini solusinya masih dalam pembahasan diantaranya dalam hal sistem pengupahan tenaga kerja, kinerja dan produktivitas. Kinerja rendah ini terbukti pada tahun 2020 pertumbuhan industri tekstil dan pakaian minus 8,8% dan pada tahun 2021 minus 4,08%. Sebelumnya sektor ini terus tumbuh positif dalam rentang 2017-2019. Pada 2017, pertumbuhannya tercatat sebesar 3,83%. Kemudian, naik menjadi 8,73% pada 2018 dan menjadi 15,35% pada 2019.

Kinerja industri tekstil dan pakaian jadi pun masih mengalami pelemahan yang terjadi sejak tahun 2020 akibat pandemi Covid-19. Masyarakat mulai mengurangi pengeluaran untuk pakaian dan mengalihkan pengeluaran tersebut untuk membiayai kesehatan. Dampak dari kinerja karyawan yang rendah tersebut ditandai dengan rendahnya daya saing produk di pasar ekspor, peningkatan biaya produksi hingga melemahnya permintaan dari berbagai negara dan berkurangnya jumlah tenaga kerja. Sekretaris Jenderal Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) Rizal Tanzil Rakhman menyatakan permintaan ekspor masih rendah karena Indonesia kalah bersaing dengan perusahaan ekspor dari negara lain seperti Tiongkok.

Adanya permasalahan pada rendahnya kinerja perindustrian tekstil yang sedang dihadapi saat ini, PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex) yang termasuk ke dalam golongan industri tekstil juga ikut merasakan permasalahan rendahnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada data target dan realisasi penjualan

produk PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex) pada tahun 2019-2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target Dan Realisasi Penjualan Produk Tahun 2019-2021

| <b>Tahun</b> | <b>Target Penjualan</b> | <b>Realisasi Penjualan</b> |
|--------------|-------------------------|----------------------------|
| 2019         | 550.000 pcs             | 540.550 pcs                |
| 2020         | 585.000 pcs             | 510.000 pcs                |
| 2021         | 600.000 pcs             | 505.500 pcs                |

Sumber: PT. Iskandartex

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penjualan produk PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex) pada tahun 2019-2021 tidak tercapainya target penjualan bahkan realisasi penjualan jauh dibawah target yang ditetapkan, hal ini terlihat pada tahun tahun 2019 target penjualan 550.000 pcs sedangkan produk terealisasi 540.550 pcs, kemudian pada tahun 2020 target penjualan 585.000 pcs terealisasi 510.000 pcs dan pada tahun 2021 target penjualan 600.000 pcs yang terealisasi 505.500 pcs. Banyaknya jumlah penjualan yang belum memenuhi target salah satunya disebabkan oleh tidak optimalnya kinerja dari karyawan. Maka dari itu perusahaan harus mempertimbangkan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Faktor pertama, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Kartono (2017), adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh kepada karyawan karena dapat menumbuhkan motivasi kerja serta menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan karena apabila gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih bagus atau lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pimpinan belum menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik. Yang tercermin ketika pemimpin kurang mendengarkan keluhan karyawan.

Contoh kemampuan mendengar di dalam perusahaan PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex) yaitu di dalam rapat atau forum diskusi pemimpin kurang menerima saran dan kritik dari karyawan. Pelaksanaan rapat evaluasi antara pemimpin dengan bawahan dilaksanakan satu bulan sekali. Permasalahan kedua, pemimpin kurang memperhatikan karyawan seperti pemimpin perusahaan jarang meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluhan bawahannya. Pemimpin memperlakukan karyawan dengan cara yang sama akan tetapi kurang dalam mengatur pola kerjanya sehingga belum maksimal. Permasalahan ketiga, yaitu komunikasi belum berjalan dengan baik. Keterampilan pemimpin berkomunikasi dalam perusahaan kurang tegas serta saat berbicara terlalu cepat, sehingga hubungan antara pimpinan dan karyawan menjadi tidak sejalan yang mengakibatkan timbulnya permasalahan dalam pencapaian tujuan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Astarina dkk (2019), motivasi adalah proses mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya dorongan berupa motivasi kepada karyawan maka akan menumbuhkan rasa semangat kerja dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Terbentuknya motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Kurangnya motivasi kerja dari sesama karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif sehingga mengakibatkan hubungan dalam organisasi atau perusahaan tidak harmonis.

Permasalahan yang terjadi di PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex) salah satunya adalah mengenai penghargaan kepada karyawan. Karyawan yang mendapat penghargaan adalah karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan penghargaan adalah karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang rendah dalam bekerja. Hal seperti ini membuat situasi menjadi tidak adil sehingga membuat karyawan lainnya menjadi iri dan merasa dibandingkan dengan karyawan yang berprestasi. Penghargaan yang diterapkan di PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex) yaitu kenaikan pangkat setiap karyawan yang dilihat dari hasil kerja karyawan yang mempunyai prestasi tinggi/baik. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Untuk dapat

melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik maka sangat diperlukan motivasi, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seorang untuk melakukan kegiatan tertentu, apabila para karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja menurut Alam (2020), merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin dalam bekerja sangat penting, sebab dengan kedisiplinan tersebut maka diharapkan peraturan dapat ditaati oleh para karyawan, bekerja sesuai dengan prosedur, dan lain sebagainya. Sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Disiplin kerja juga berhubungan dengan kinerja karyawan karena apabila tingkat disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Apabila seorang karyawan tidak menaati aturan-aturan yang ada di perusahaan maka kinerja karyawan tersebut bisa disebut kurang baik atau hasil kerja dibawah standar.

Permasalahan disiplin di PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex) yaitu masih ada beberapa karyawan yang kurang sadar dengan disiplin waktu. Masih banyak karyawan yang sebelum jam istirahat telah keluar terlebih dahulu

dan setelah jam istirahat masih belum kembali ke ruangan kerja masing-masing serta masih ada karyawan yang telat datang ke kantor. Tetapi, rata-rata karyawan selalu mengikuti peraturan perusahaan dengan berpakaian rapi dan mengenakan pakaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan tanpa keterangan dan kurangnya kesadaran akan disiplin waktu ini merupakan cerminan dari karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja yang menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan. Kebijakan

PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex) atas disiplin karyawan adalah dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Berbagai macam disiplin yang ditegakkan misalnya terlambat masuk kerja maka akan diberi teguran lisan, teguran tertulis berbentuk keputusan direksi, serta surat teguran pernyataan tidak puas secara tertulis berbentuk keputusan direksi.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Harahap dan Khair (2019), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Dengan tingginya kepuasan kerja yang diperoleh, maka diharapkan hasil kinerja karyawan lebih baik dari pada sebelumnya. Tanpa adanya rasa kepuasan dari karyawan maka hasil yang didapat dari kinerja tidak baik/tidak maksimal. Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan juga berhubungan karena dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Dengan adanya tingkat kepuasan

kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik.

Permasalahan kepuasan kerja di PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex) yaitu masih adanya karyawan yang kurang senang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya kurang semangat, dan kurang ceria serta kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan ini terjadi karena kurangnya dorongan dari pimpinan kepada karyawan. Apabila permasalahan ini tidak segera diperbaiki maka akan mengganggu hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada di Perusahaan PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex) diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskan dartex)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex)?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex)?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex)?



4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex)?
5. Apakah kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex).
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex).
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex).
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Serta memperluas ilmu pengetahuan, pengalaman, dan wawasan penulis mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

#### 4. Bagi Pembaca/Pihak Lain

Bagi pembaca/pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sumber informasi terutama bagi pihak yang akan mengadakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.