

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri baja merupakan salah satu industri strategis di Indonesia dan bagian dari industri logam dasar yang termasuk dalam industri hulu. Sektor ini memainkan peran utama dalam memasok bahan-bahan baku vital untuk pembangunan di berbagai bidang mulai dari penyediaan infrastruktur. Atas peranannya yang sangat penting, keberadaan industri baja menjadi sangat strategis untuk kemakmuran suatu negara.

Cakupan pada industri baja sangat luas, hal ini meliputi rentang nilai yang panjang dari hulu sampai hilir. Berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLUI) industri tersebut masuk dalam kode KBLI 24101: Industri besi dan baja dasar (*iron and steelmaking*) dan KBLI 24102: Industri penggilingan baja (*steel rolling*), maka hal ini keberadaannya sangat strategis dalam menentukan daya saing industri baja suatu negara.

Salah satu produksi pipa baja yang dianggap terbesar di Indonesia pada Maret 2017, total kapasitas produksi mencapai lebih dari 50k MT/ bulan. Sektor industri saat ini telah dikatakan mampu menghasilkan produk-produk berdaya saing tinggi. Sesuai dengan amanah Undang-Undang No 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, peran pemerintah mendorong kemajuan sektor industri dilakukan secara terencana serta disusun secara sistematis dalam suatu dokumen perencanaan. Dokumen perencanaan tersebut harus menjadi pedoman dalam menentukan arah kebijakan pemerintah dalam mendorong pembangunan sektor

industri dan menjadi panduan bagi seluruh pemangku kepentingan yang terlibat dalam pembangunan industri nasional.

Rencana induk pembangunan industri nasional (RIPIN) disusun sebagai pelaksana amanat pasal 8 ayat 1, Undang-Undang No 3 tahun 2014, dan menjadi pedoman bagi pemerintah dan pelaku industri dalam perencanaan dan pembangunan industri sehingga tercapai tujuan penyelenggaraan perindustrian. Di dalam RIPIN ditentukan 10 industri prioritas dan dikelompokkan kedalam industri andalan, industri pendukung dan industri hulu, dimana ketiga kelompok industri tersebut memerlukan modal dasar berupa sumber daya alam, sumber daya manusia, serta teknologi, inovasi dan kretaitivas. Pembangunan industri di masa depan tersebut juga memerlukan prasyarat berupa ketersediaan infrastuktur dan pembiayaan yang memadai, serta didukung oleh kebijakan dan regulasi yang efektif. (Kemenperin, 2014)

Demikian dengan adanya peluang dalam bisnis industri baja, membuat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan industri. Hal ini membuat terdorongnya beberapa perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan agar tidak kalah saing dengan perusahaan lainnya, maka suatu perusahaan sudah seharusnya memiliki peran sumber daya manusia yang baik serta manajemen dan kinerja karyawan yang baik.

Sehubungan dengan fenomena peran tersebut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dimana peran sumber daya manusia membantu menjalankan aktifitas perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.hal ini semakin didukung dengan adanya teori Arif Hamali (2018:2) dalam

Naadiyah, (2020:3) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi orang yang melakukan aktifitas.

CV Perjuangan Steel merupakan salah satu industri kecil dalam bidang produk pipa baja. Industri tersebut terletak di Jalan Margomulyo Indah blok C18. Hasil produksi dari industri tersebut di distribusikan di seluruh Wilayah Surabaya. Berdasarkan sumber yang didapatkan dari Bapak Feri Iswahyudi, sebagai Administrasi HRD di CV Perjuangan Steel memberikan informasi mengenai kinerja karyawan yang belum optimal dikarenakan kinerja dari pegawai yang cukup buruk dalam menangani konsumen.

Perusahaan sering mengalami permasalahan pada kinerja karyawan, fenomena tersebut berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Boseran (2016) dalam Shabrina, (2021:141) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti misalnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi.

Terdapat fenomen-fenomena lain yang terjadi pada CV Perjuangan Steel sehubungan dengan materi penelitian, yang mana fenomena didapat melalui wawancara dengan narasumber dan observasi.

Fenomena yang pertama adalah kepemimpinan perusahaan. Dalam kepemimpinannya perusahaan tersebut kurang maksimal dalam menghadapi seperti kepribadian sesama rekan kerja, ketidakcocokan dengan tim, sehingga hal tersebut menjadikan karyawan kurang produktif. Oleh karena itu, diperlukannya

kepemimpinan yang dapat berpengaruh dan memberikan contoh yang baik untuk semua karyawannya. Fenomena yang diuraikan membuat peneliti menyimpulkan bahwa terjadi permasalahan dalam kepemimpinan dari perusahaan, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Megawati et al., (2022:2) kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini bahwa seorang pemimpin bukan hanya mempengaruhi bawahan, tetapi juga harus menghadapi perubahan, dan juga sekaligus menjadikan titik sentral yang menentukan arah karir perusahaan.

Fenomena selanjutnya yaitu masalah yang terjadi dengan para karyawan perusahaan dimana karyawan memiliki tingkat motivasi yang cukup kurang. Hal ini terjadi karena karyawan yang bekerja belum terpenuhi sepenuhnya oleh perusahaan dan juga beberapa karyawan belum cukup senang dengan rekan kerjanya. Hal ini membuat tingkat motivasi kerja menurun. Sehubungan dengan fenomena motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Eldi et al (2020) dalam Nasution & Priangkatara, (2022:51) motivasi muncul karena dua faktor yaitu faktor internal yaitu faktor yang muncul dari dalam diri seseorang sedangkan faktor eksternal merupakan faktor dari luar diri seseorang. Adanya motivasi kerja diharapkan karyawan akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang baik.

Adapun fenomena yang terjadi dalam perusahaan yaitu budaya organisasi.. banyak karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana kurangnya keharmonisan antar karyawan dan pimpinan,

sehingga menyebabkan kesenjangan dan kurangnya komunikasi satu dengan yang lainnya. Kurangnya partisipasi karyawan mengakibatkan budaya organisasi yang kurang kondusif. Hal ini terjadi karena budaya organisasi yang bertentangan sehingga tidak fokus pada peningkatan kinerja karyawan. Sehubungan dengan uraian fenomena budaya organisasi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nurasniar, (2021:122) budaya organisasi merupakan hasil penggabungan gaya atau perilaku artistik setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam suatu norma dan falsafah baru, yang memiliki energi dan kebanggaan. Masalah budaya organisasi yang sering terjadi seperti kurangnya kerjasama antara karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Dengan demikian, adanya faktor kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena kemampuan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan itu sendiri, namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Apabila faktor kinerja dalam keadaan baik, maka meningkatkan pegawai dengan baik, dan juga sebaliknya apabila faktor yang mempengaruhi buruk, maka kinerja tidak maksimal.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut dan menyadari betapa pentingnya kinerja karyawan di CV Perjuangan Steel, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Perjuangan Steel?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Perjuangan Steel?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Perjuangan Steel?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian yang diangkat oleh peneliti :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Perjuangan Steel.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Perjuangan Steel.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Perjuangan Steel.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Nantinya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perindustrian yang di uji untuk masa yang akan datang.
2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya
Hasil penelitian ini dapat dijadikan koleksi tambahan di perpustakaan UHW Perbanas terutama pada jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan bahan perbandingan penelitian baru.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan untuk menambah wawasan serta referensi dalam kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, media pembelajaran.

4. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman untuk menerapkan teori dan praktik yang telah dipelajari diperkuliahan dalam studi kasus yang lebih spesifik, serta sebagai syarat kelulusan mata kuliah skripsi.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan dalam pembahasan suatu laporan. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan yang tercantum di dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Tinjauan pustaka yang tercantum di dalam bab ini dijelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang tercantum di dalam bab ini dijelaskan tentang

rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisi mengenai gambaran subyek penelitian serta analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.