

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai tiga komponen yaitu pengusaha, karyawan, dan pemimpin (Dessler, 2005). Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Sonny, 2012). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yakni kinerja yang dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dalam berkerja tidak terpenuhi. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan (Christina, Ellen, M. Fuad, 2012). Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan oprasional yang baik bila tidak memiliki kinerja yang sangat baik, hasil dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan

dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan rotasi kerja.

Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang di dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Steve *et al.*, 2014). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan otoriter bersifat terpusat pada pimpinan sebagai satu satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan.

PT. Victory Chingluh Indonesia bergerak dalam bidang industri sepatu berdiri pada tahun 2010. Perusahaan tersebut mempunyai lebih dari 15.000 karyawan dan merupakan perusahaan manufaktur sepatu merek nike terbesar seasia. Kinerja karyawan di perusahaan tersebut dinilai masih kurang dilihat dari tingkat order sepatu oleh buyer nike yang setiap tahun mengalami penurunan di karenakan menurunnya kualitas produk yang di hasilkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Dalam departemen produksi di PT. Victory Chingluh Indonesia dibagi menjadi dua divisi yaitu divisi online (C2B) dan divisi offline.

Gaya kepemimpinan yang di terapkan di perusahaan tersebut yaitu gaya kepemimpinan otoriter dimana ketika seorang manajer mendapatkan masukan dari bawahannya, hal itu tidak perlu diperhitungkan karena keputusan akhir berada di tangan manajer. Manajer juga mengawasi setiap pekerjaan karyawannya dengan ketat dan memberikan tugas-tugas secara detail. Gaya kepemimpinan otoriter sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut dimana pimpinan yang tegas akan membuat karyawan patuh terhadap pimpinannya dan dapat bekerja dengan hasil yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Akan tetapi gaya kepemimpinan otorier tersebut terkadang membuat para pimpinan melakukan tindakan tercela yang di lakukan kepada bawahannya. Berikut data kasus kekerasan atau yang biasa disebut oleh perusahaan sebagai Harassment:

Tabel 1.1
Kasus Harassment di Divisi Offline

No.	Jenis	Tahun		
		2016	2017	2018

1	Kekerasan Fisik	7	2	-
2	Kekerasan Verbal	23	16	18
3	Kekerasan Psikis	4	1	-
4	Kekerasan Seksual	2	-	-
5	Kekerasan Sosial dan Ekonomi	4	1	6
Jumlah (Orang)		40	20	24

Sumber : HRD PT. Victory Chingluh Indonesia, 2018

Kemudian diperusahaan tersebut juga menerapkan budaya organisasi yang terdiri dari beberapa point penting. Budaya organisasi digunakan untuk mendorong semua struktur organisasi untuk meningkatkan kinerja baik itu untuk jangka pendek atau jangka panjang. Akan tetapi menjadi sangat disayangkan ketika dalam kesehariannya, budaya organisasi kurang disosialisasikan dengan baik kepada karyawan sebagai pembentuk karakter dan penelaahan tujuan perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai penentu arah, mana yang boleh dilakukan dan mana yang tidak.

Berdasarkan prasurvey yang di lakukan kepada 20 orang responden karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline yang berstatus sebagai karyawan tetap di level operator dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Diberikan pertanyaan terbuka mengenai gaya kepemimpinan otoriter, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Maka di peroleh data sebagai berikut :

Tabel 1.2
Pra Survey Gaya Kepemimpinan Otoriter

No.	Gaya Kepemimpinan Otoriter	Ya	Tidak
1	Pimpinan menganggap organisasi sebagai milik pribadi	60% (12 Orang)	40% (8 Orang)
2	Pimpinan tidak mau menerima saran dari bawahannya	90% (18 Orang)	10% (2 Orang)
3	Pimpinan mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya	85% (17 Orang)	15% (3 Orang)

Sumber : Hasil Pra Survey, 2018

Dari table 1.2 mengenai variabel diatas menunjukkan sebanyak 12 orang merasa pimpinannya menganggap organisasi sebagai milik sendiri, 18 orang merasa pimpinannya tidak mau menerima saran dari bawahannya, dan 17 orang merasa pimpinannya mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya. Ketiga hal tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan perusahaan adalah gaya kepemimpinan otoriter.

Tabel 1.3
Pra Survey Budaya Organisasi

No.	Budaya Organisasi	Ya	Tidak
1	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi	20% (4 Orang)	80% (16 Orang)

2	Perusahaan memberikan pemahaman dengan jelas tentang tujuan dan sasaran organisasi	60% (12 Orang)	40% (8 Orang)
3	Perusahaan memberikan kebebasan untuk menyampaikan kritik secara terbuka	30% (6 Orang)	70% (14 Orang)

Sumber : Pra Survey Budaya Organisasi, 2018

Dari table 1.3 mengenai variabel diatas menunjukkan sebanyak 16 orang merasa perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi, 8 orang merasa perusahaan tidak memberikan pemahaman dengan jelas tentang tujuan dan sasaran organisasi, dan 14 orang merasa perusahaan tidak memberikan kebebasan untuk menyampaikan kritik secara terbuka.

Tabel 1.4
Pra Survey Kinerja Karyawan

No.	Kinerja Karyawan	Ya	Tidak
1	Karyawan terbiasa menyelesaikan tugas melebihi target yang telah di tentukan	80% (16 Orang)	20% (4 Orang)
2	Karyawan berusaha berkoordinasi dengan baik kepada karyawan lain	90% (18 Orang)	10% (2 Orang)
3	Karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu	85% (17 Orang)	15% (3 Orang)

Sumber : Pra Survey Kinerja Karyawan, 2018

Dari table 1.4 mengenai variabel diatas menunjukkan sebanyak 4 orang merasa perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi, 8 orang merasa perusahaan tidak memberikan pemahaman dengan jelas tentang tujuan dan sasaran organisasi, dan 14 orang merasa perusahaan tidak memberikan kebebasan untuk menyampaikan kritik secara terbuka.

Dilihat dari adanya masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Disiplin Kerja, Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** (studi kasus pada PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline)

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul dari perusahaan PT. Victory Chingluh Indonesia sebagai berikut :

1. Terdapat permasalahan pada gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin yang sering memusatkan segala keputusan dan kebijakan diambil dari dirinya sendiri secara penuh dan ketika ada masukan dari bawahan tidak berpengaruh terhadap keputusan yang diambil oleh pemimpin, sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan
2. Terdapat permasalahan pada budaya organisasi, budaya organisasi kurang disosialisasikan dengan baik kepada karyawan sebagai pembentuk karakter dan penelaahan tujuan perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi juga belum berperan penting dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan kebijakan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian adalah berfokus pada Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z) di PT. Victory Chingluh Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline ?
4. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline ?
6. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline ?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline.

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia divisi Offline.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Hasil penelitian ini menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Bagi Pembaca
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.