

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dimasa globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat baik dalam industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan prestasinya di segala bidang, baik dalam peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia. Meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, ketersediaan bahan baku, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik. Terbukti perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat di andalkan dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini sesuai seperti yang disampaikan oleh Mentri Keuangan kita Sri Mulyani, yaitu “Dengan adanya peningkatan Sumber Daya Manusia maka produktivitas akan meningkat. Jika produktivitas meningkat tentunya akan mendongkrak kinerja perusahaan dan juga perekonomian negara”. Sri Mulyani ungkap Pentingnya Peningkatan Kualitas SDM. (Okezone.com, 13 November 2018) Diakses pada 20 April 2022.

Dalam mewujudkan perusahaan yang optimal sangat diperlukan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya terpenting bagi organisasi, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Dalam hubungan ini faktor penempatan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang dan tugas tertentu pada organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja,

meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Perusahaan harus mampu memerhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya serta memerhatikan tingkat kompensasi yang sesuai agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Di samping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, diharapkan ada suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, atau antara karyawan satu dengan lainnya, untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan partisipatif ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin di sini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

Dalam hal ini ada beberapa contoh terkait kepemimpinan partisipatif yang nyata di terapkan oleh pemimpin maupun pejabat di negara kita Indonesia. Seperti presiden Jokowi yang selalu mendengarkan aspirasi masyarakat, dan menyerahkan kepada para mentrinya untuk di tangani secara tepat dan cepat. Selanjutnya datang dari Ridwan Kamil sebagai gubernur Jawa Barat yang mendengarkan aspirasi masyarakat akan langkanya minyak goreng. Beliau membuat terobosan pemesanan minyak goreng bersubsidi,

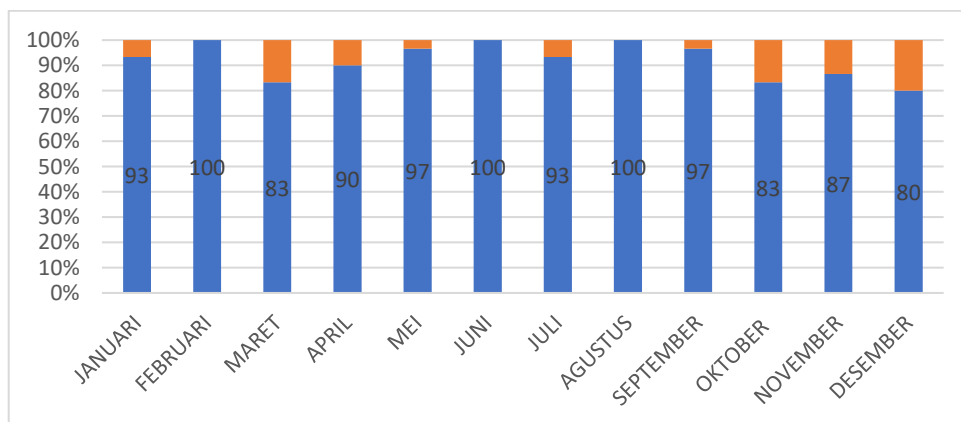
menggunakan aplikasi khusus agar masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan minyak goreng yang di butuhkan. Tentu saja semua itu merupakan sebuah instruksi langsung, baik dari presiden maupun gubernur kepada bawahannya . (Liputan 6, diakses 08 Apr 2022 pukul 18:06 WIB)

Penulis melihat terdapat kendala dalam PT. Global Teknik Multikarya, yaitu tingkat ketepatan waktu hadir yang jauh dari ketentuan, serta penundaan pengerjaan tugas dan kewajiban yang dilakukan oleh karyawan dan penurunan penjualan barang bulanan pada PT. Global Teknik Multikarya. Melihat kendala tersebut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Teknik Multikarya.

Penulis menduga ada beberapa faktor yang memengaruhi seperti adanya pandemi Covid – 19, perubahan perilaku konsumen, seperti belanja alat - alat dan kebutuhan perlindungan diri. Serta adanya pergantian *marketing leader* pada bulan April 2020.

Gambar 1.1

Grafik Persentase Kehadiran Karyawan PT. Global Teknik Multikarya 2020



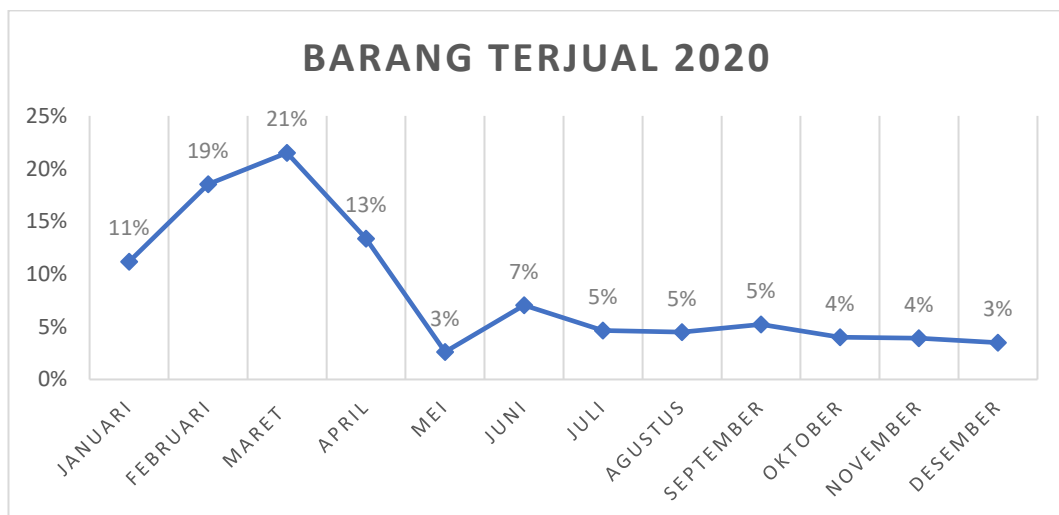
Sumber : data PT. Global Teknik Multikarya.

Pada grafik tersebut, menjelaskan tentang ketepatan waktu hadir sesuai jam kerja. Peneliti menganalisis ada empat bulan dimana ketepatan kehadiran dibawah 90%. Yaitu bulan Maret 83%, Oktober 83%, November 87%, dan Desember 80% ditahun 2020. Peneliti menduga ada pengaruh antara pergantian pemimpin dengan ketepatan hadir karyawan.

Sedangkan dari segi penjualan pada PT. Global Teknik Multikarya, dalam kurun waktu setahun di tahun 2020 saat pandemi cukup mengalami ketidak stabilan. Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh reporter Tempo.com, Fransisca Christy Rosmana. Beliau menulis artikel Setahun Corona: Ekonomi RI di Lembah Resesi. (Tempo.com Selasa, 2 Maret 2021 17:07 WIB)

Gambar 1.2

Grafik Penjualan Barang Bulanan PT. Global Teknik Multikarya 2020



Sumber : data PT. Global Teknik Multikarya.

Dapat terlihat awal terjadinya pandemi pada bulan Januari hingga April penjualan mengalami kenaikan dan penurunan yang signifikan. Berjalan

pertengahan tahun pada Bulan Mei penjualan mulai menurun drastis sampai ke titik 3% dari total barang keluar selama setahun, dan pada bulan Juni penjualan mengalami kenaikan kembali (kenaikan penjualan karena pembelian APD). Tetapi kenaikan tersebut dapat dikatakan tetap tidak memuaskan, hingga terjadi penurunan kembali pada bulan Juli hingga Desember. Dimana dapat di katakan penjualan mengalami terjun bebas atau mengalami kerugian.

Dari fenomena tersebut, diketahui bahwa pergantian manager lini tengah dapat mempengaruhi kinerja tim dan divisi lain. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Teknik Multikarya Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang digunakan peneliti langsung tertuju pada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Teknik Multikarya.

C. Batasan Masalah

Dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia, kita menemukan teori, fenomena, dan permasalahan tentang sumber daya manusia. Oleh karena itu, penulis perlu membatasi permasalahan yang akan diteliti. Pembatasan masalah ini bertujuan untuk lebih berfokus pada variabel yang diteliti, sehingga tidak mengalami kerancuan dan perluasan ruang lingkup.

Pada penelitian ini, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang memiliki banyak faktor, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi kerja, apresiasi prestasi kerja, kemampuan, kepuasan kerja, dan budaya iklim organisasi. Dari banyaknya faktor tersebut, penulis membatasi faktor hanya pada gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel bebas yang terjadi di PT. Global Teknik Multikarya.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis menentukan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan PT. Global Teknik Multikarya

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat keilmuan

Memberikan pengetahuan lebih lanjut bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan pedoman dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat bagi PT. Global Teknik Multikarya

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di PT. Global Teknik Multikarya, sehingga dapat menjadi data tambahan dalam menentukan kebijakan strategis perusahaan kedepannya.