

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi jasa multi-teknik di Indonesia saat ini menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, seiring dengan meningkatnya kebutuhan infrastruktur dan layanan teknik yang kompleks. Sektor ini mencakup berbagai layanan, termasuk konstruksi, pemeliharaan, dan konsultasi teknik, yang sangat penting dalam mendukung proyek-proyek pembangunan nasional, (Ervianto, 2023). Industri multi-teknik pelayanan jasa pembuatan dan servis di Indonesia terus berinovasi untuk memenuhi tuntutan pasar yang dinamis, dengan memanfaatkan teknologi dan strategi pemasaran yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan daya saing (Desiana & Dermawan, 2020).

Namun, tantangan seperti kurangnya tenaga kerja terampil, masalah regulasi, dan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan jasa teknik menjadi hambatan bagi pertumbuhan sektor ini. Selain itu, adopsi teknologi baru dan inovasi dalam proses pelayanan menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Dengan adanya dukungan dari pemerintah melalui berbagai kebijakan pembangunan infrastruktur, jasa multi-teknik di Indonesia diharapkan dapat berkontribusi lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan berkelanjutan. (Linuih & Parasetya, 2024). Produktivitas dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sektor multi-teknik.

Manajemen SDM sangat penting bagi kemampuan industri ini untuk mengelola staf yang sangat mahir secara teknis, yang diperlukan untuk memenuhi

tuntutan proyek-proyek yang rumit. (Dessler, 2019) Menerapkan praktik-praktik HRM yang baik, seperti perekrutan yang efisien, pelatihan dan pengembangan, serta tinjauan kinerja yang adil, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Di sektor multi-teknik, di mana para pekerja sering mengalami kesulitan teknologi dan harus menyesuaikan diri dengan teknologi baru, hal ini sangat relevan. Hasil proyek dan kualitas layanan juga dapat memperoleh manfaat dari penerapan HRM yang menekankan pada pengembangan keterampilan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan karena dapat menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan dan meningkatkan loyalitas. Hasilnya, mengeluarkan uang untuk HRM meningkatkan kinerja karyawan sekaligus membantu perusahaan secara keseluruhan.

Fungsi (SDM) dalam industri sangat penting dan kompleks karena sumber daya manusia adalah penentu utama daya saing dan kinerja perusahaan. Dalam lingkungan industri, SDM tidak hanya melakukan tugas, tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan perubahan. Manajemen tenaga kerja yang efektif, yang mencakup perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karier, sangat penting untuk menjamin bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan industri yang terus meningkat. Ini karena kompetensi dan keterampilan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas output dan produktivitas.

Kemampuan teknis dan analitis diperlukan dalam industri manufaktur untuk memastikan bahwa proses produksi berjalan dengan lancar dan efisien. Namun, untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dalam industri jasa, keterampilan komunikasi dan interpersonal sangat penting. Selain itu, investasi dalam

pengembangan SDM sangat penting untuk menjaga kelangsungan bisnis karena perusahaan harus dapat beradaptasi dengan perubahan yang disebabkan oleh globalisasi dan kemajuan teknologi. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan industri secara keseluruhan.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di industri memiliki dampak yang sangat signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu dampak utama adalah peningkatan produktivitas. Menurut sebuah penelitian, "Perusahaan yang menerapkan MSDM dengan baik dapat meningkatkan produktivitas sebesar 20% karena karyawan yang lebih termotivasi dan memiliki keterampilan yang lebih baik" (Sulistiyanti, n.d. 2016). Selain itu, MSDM juga membantu dalam mengurangi tingkat turnover karyawan. Dengan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi, perusahaan dapat mengurangi biaya yang terkait dengan penggantian karyawan. Sebagai contoh, "Perusahaan yang menerapkan program pengembangan karir dapat mengurangi tingkat turnover sebesar 25%" (Nugraheni et al., 2022). Penerapan MSDM juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli dengan pengembangan karir mereka, mereka akan lebih termotivasi dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut sebuah survei, "Perusahaan yang menerapkan program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 30%" (Sulistiyanti, 2016). Dengan demikian, penerapan MSDM di industri dapat

membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif dan efisien.

Dalam konteks ini, MSDM juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Menurut survei oleh Gallup, organisasi yang fokus pada pengembangan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja hingga 30% (Engagement et al., 2021). Selain itu, penerapan sistem penilaian kinerja yang transparan dan adil memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi potensi karyawan dan merencanakan pengembangan karir mereka dengan lebih baik. Hal ini tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif. Dengan demikian, penerapan MSDM di industri tidak hanya memberikan keuntungan kompetitif tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Dengan demikian, penerapan MSDM di industri tidak hanya memberikan keuntungan kompetitif tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Dalam konteks ini, penting bagi manajer untuk memahami bahwa investasi dalam MSDM adalah investasi jangka panjang yang akan membuahkan hasil dalam bentuk peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan di CV Cahya Kurnia Multi Teknik.

CV Cahya Kurnia Multi Teknik Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pembuatan, Perakitan, Perbaikan, dan Perawatan yang berdiri pada tahun 2003 dan bergerak dalam bidang jasa service (Teknik), CV Cahya Kurnia Multi

Teknik juga didukung oleh tenaga-tenaga ahli. Perusahaan ini juga memiliki visi dan misi dimana mereka benar-benar mengutamakan kepuasan pelanggan. Vision, Menjadi perusahaan profesional dan terbaik, serta dapat terus Berkembang mengikut Perkembangan dunia yang semakin cepat agar dapat mewujudkan kepuasan pelanggan dan layanan yang prima. Mision, Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi. Mengembangkan usaha berorientasi pada peningkatan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan sosial, mempertahankan integritas diri untuk memberikan pelayanan terbaik.

Namun peneliti sudah melakukan pra survey dari beberapa orang karyawan bahwa dapat disimpulkan yang di teliti terdapat beberapa masalah yang mungkin sering terjadi dalam hal kepemimpinan, motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Sederhananya, gaya kepemimpinan adalah aturan sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam upayanya untuk mempengaruhi kinerja karyawannya. Untuk memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap karyawan mereka, para pemimpin harus lebih termotivasi dan cerdas. (Waedoloh et al., 2022).

Dalam konteks kepemimpinan di perusahaan, terdapat beberapa permasalahan yang dapat memengaruhi efektivitas tim dan kinerja keseluruhan. Salah satu isu utama muncul ketika pemimpin Memindahkan anggota tim dari pekerjaan yang sedang berlangsung untuk membantu tim teknis lain. Hal ini sering terjadi meskipun rencana kerja telah disusun dengan matang, dan dapat menyebabkan gangguan pada progres yang telah dicapai. Ketidakpastian ini diperparah oleh kenyataan bahwa meskipun telah dibuat waiting list, permintaan

konsumen yang mendadak sering kali memaksa perubahan dalam prioritas pekerjaan.

Selanjutnya, perencanaan kompensasi juga menjadi masalah yang signifikan. Idealnya, kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan rencana awal; namun, dalam praktiknya, hal ini sering kali tidak terjadi. Kesalahan yang dilakukan oleh satu pegawai dapat berakibat fatal bagi seluruh tim, sehingga mereka berpotensi kehilangan bonus atau kompensasi yang seharusnya didapatkan. Fleksibilitas dalam kepemimpinan juga menjadi perhatian penting. Pemindahan anggota tim atau bahkan satu tim secara mendadak untuk menyelesaikan pekerjaan di lokasi lain dapat mengganggu perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Hal ini menunjukkan kepemimpinan yang efektif harus mampu menyeimbangkan antara kebutuhan mendesak dan rencana jangka panjang.

Selain itu, perbedaan dalam jenis pekerjaan dan standar operasional prosedur (SOP) juga menjadi tantangan. Beberapa bidang memiliki SOP yang lebih fleksibel, sementara yang lain lebih baku, sehingga memerlukan pendekatan kepemimpinan yang berbeda untuk setiap bidang.

Akhirnya, menjaga kebersamaan dan hubungan baik antar anggota tim sangat penting untuk menciptakan kerjasama yang solid. Pemimpin perlu mempertimbangkan karakter karyawan saat menempatkan mereka di bidang teknik tertentu agar sesuai dengan kemampuan masing-masing. Di sisi lain, keselamatan karyawan adalah prioritas utama, dan pemimpin harus tegas dalam menjalankan kepemimpinan demi menjaga keselamatan dan kesejahteraan tim.

Dengan memahami berbagai permasalahan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Motivasi kerja juga merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat bila adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, apabila karyawan kurang diberi dorongan motivasi, maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan (Novrita, n.d. 2021). Dalam psikologi, motivasi berfungsi untuk menjadi daya gerak yang mendorong seseorang dalam mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhannya. Dalam konteks motivasi karyawan di perusahaan CV Cahya Kurnia Multi Teknik ini, yang bergerak di bidang multi-teknik, terdapat beberapa permasalahan yang dapat memengaruhi semangat dan kinerja tim. Salah satu tantangan utama adalah tuntutan bagi semua karyawan, terutama teknisi, untuk menguasai berbagai bidang teknik. Meskipun hal ini dapat memberikan kesempatan untuk menambah ilmu dan memperluas pengetahuan, tidak semua karyawan merasa nyaman dengan perubahan ini. Mereka harus siap membantu dalam pengerjaan di bidang lain, yang dapat menimbulkan tekanan dan mengurangi motivasi jika tidak diimbangi dengan penghargaan yang memadai.

Perbedaan dalam sistem kompensasi juga menjadi isu penting. Karyawan sering kali menghadapi perbedaan gaji dan bonus yang signifikan, meskipun mereka memiliki tanggung jawab yang sama. Bonus yang tidak selalu sesuai dengan perencanaan awal dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, terutama ketika mereka merasa telah memberikan kontribusi maksimal.

Selain itu, menjaga kebersamaan dalam tim menjadi tantangan tersendiri. Meskipun bonus dan kompensasi lainnya dirancang untuk meningkatkan motivasi, perbedaan dalam gaji dan bonus dapat menciptakan kecemburuan antar anggota tim. Hal ini diperparah oleh adanya perbedaan antara proyek-proyek tertentu dan pekerjaan rutin yang dapat memengaruhi struktur gaji dan bonus.

Dengan memahami berbagai permasalahan ini, perusahaan perlu mengevaluasi pendekatan motivasi yang diterapkan untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Pendekatan yang lebih adil dan transparan dalam sistem kompensasi serta pengembangan keterampilan dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas tim secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup elemen fisik dan nonfisik, dapat memberi kesan menyenangkan, aman, tenang, dan menimbulkan perasaan betah atau kerasan, antara lain. (Fatimah & Nuryaningsih, 2018). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja mempengaruhi semangat dan keghairahan pekerja. Namun, lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Di CV Cahya Kurnia Multi Teknik, lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting yang mempengaruhi efisiensi dan kinerja tim. Secara umum, lingkungan kerja cukup baik, namun terdapat beberapa permasalahan yang perlu ditangani. Pertama, meskipun fasilitas dan alat-alat kerja tampak mumpuni, terkadang terjadi hambatan karena kelalaian

seperti alat yang hilang atau tertukar dengan bidang lain. Ini dapat berakhir dengan tertunda atau terganggunya suatu pekerjaan.

Kondisi layout ruang kerja juga menjadi perhatian penting. Faktor-faktor seperti pertukaran alat akibat peminjaman alat maupun kurangnya area untuk pengerjaan ketika semua bidang melakukan pekerjaannya secara bersamaan, terutama pada pekerjaan di bengkel, sering kali menjadi kendala. Selain itu, hubungan sosial antar karyawan dalam satu bidang biasanya baik, namun kadang-kadang terjadi kesalahpahaman antar bidang yang berbeda.

Alat-alat peralatan kerja sendiri relatif memenuhi kebutuhan, namun pada suatu waktu pengerjaan bersama-sama di bidang yang berbeda, terkadang terjadi masalah terkait tertukar dan tercampurnya peralatan. Oleh karena itu, pembagian tim harus siap menghadapi situasi apapun dan bersedia bekerja sama tanpa batasan. Jika memungkinkan, memiliki area masing-masing untuk tiap-tiap bidang dapat membantu menghindari tertukar atau tercampurnya peralatan tersebut.

Dengan demikian, perusahaan perlu memprioritaskan pengaturan lingkungan kerja yang lebih rapi dan terorganisir untuk memaksimalkan potensi tim dan mengurangi hambatan-hambatan yang mungkin timbul. Melalui strategi yang tepat, CV Cahya Kurnia Multi Teknik dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil produksi.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan diatas, penulis mempunyai keinginan untuk melaksanakan penelitian di perusahaan CV Cahya Kurnia Multi Teknik dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"** Adapun Perusahaan CV.

Cahya Kurnia Multi Teknik masih perlu dipahami secara lebih mendalam bagaimana gaya kepemimpinan yang spesifik dan lingkungan kerja yang dihadapi karyawan berkontribusi terhadap tingkat komitmen dan akhirnya, kinerja mereka. Pengkajian ini penting untuk mengevaluasi efektivitas strategi manajemen yang ada dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang lebih baik.

B. Identifikasi Penelitian dan Batasan Penelitian

1. Identifikasi Penelitian

Penelitian ini fokus hanya pada pengaruh dua variabel independen utama: gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen kinerja karyawan di Perusahaan CV. Cahya Kurnia Multi Teknik.

2. Batasan Penelitian

- a. Penelitian ini terbatas pada karyawan di CV Cahya Kurnia Multi Teknik, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung umum bagi perusahaan lain.
- b. Penelitian ini fokus pada gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, dengan mempertimbangkan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV Cahya Kurnia Multi Teknik.
- d. Lingkup pengukuran lingkungan kerja terfokus pada aspek-aspek seperti fasilitas, suasana kerja, dan hubungan interpersonal, namun tidak secara mendetail memasukkan aspek lainnya.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Cahya Kurnia Multi Teknik?
2. Apakah Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Cahya Kurnia Multi Teknik?
3. Apakah Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Cahya Kurnia Multi Teknik?
4. Apakah Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Cahya Kurnia Multi Teknik
2. Mengetahui besarnya pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Cahya Kurnia Multi Teknik
3. Mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Cahya Kurnia Multi Teknik
4. Mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan di CV Cahya Kurnia Multi Teknik.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan untuk beberapa pihak, diantaranya:

1. Manfaat Akademis

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi beberapa pihak.

b. Bagi perusahaan

Dengan hasil penelitian, peneliti berharap hasil penelitian dapat bermanfaat bagi perusahaan dengan memberikan masukan untuk meningkatkan tata kelola perusahaan dan kinerja untuk memberikan pelayanan terbaik kepada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini, Peneliti berharap temuan penelitian ini akan menjadi pedoman untuk penelitian masa depan tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan.