

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Seperti yang telah kita ketahui, Korporasi menyanggah beberapa jenis yang sesuai pada bidangnya. Sebuah Korporasi harus mengelola kekayaan alam, tenaga kerja manusia, sumber daya keuangan, material mentah, peranti keras dan juga teknologi, guna tercapainya *goal* Korporasi.

Korporasi harus mengelola dengan baik serta maksimal utamanya perihal pengelolaan *human resource*/SDM, agar bekerja lebih efisien serta efektif karena adanya keterkaitan antara berbagai elemen dalam produksi. Sumber daya manusia harus dipahami oleh semua tingkatan manajemen Korporasi. Karena Korporasi membutuhkan keterampilan, antusiasme serta kreativitas dari sumberdaya manusianya.

Sumber daya manusia harus selalu meningkatkan kemahirannya serta berkembang berinovasi seiring percepatan era Globalisasi. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar dalam artian menyanggah kemahiran untuk meningkatkan kemahiran mereka, menyanggah semangat yang kuat dan pekerjakeras untuk memaksimalkan pekerjaan mereka. Maka dari itu, dibutuhkan pekerja yang paham serta melek teknologi, mudah beradaptasi, responsif serta *multi-tasking* untuk saat ini.

Jaman telah berubah serta berkembang. Teknologi, keadaan politik, serta ekonomi sangat berimplikasi untuk korporasi-korporasi besar khususnya menghadapi pasar yang kompetitif. Sebagian besar korporasi

yang gagal, dikarenakan mereka menyandang kinerja dan kualitas produk yang rendah atau buruk, sehingga tidak berhasil bersaing dengan korporasi yang serupa. Sebagai pemimpin korporasi harus merencanakan serta melakukan perubahan agar berhasil membawa korporasi ke dalam lingkungan bisnis serta berhasil mempertahankan keberlangsungan hidup korporasi-nya. Juga berhasil memberikan peninjauan pada atau budaya kerja agar berhasil meningkatkan kinerja pekerja sehingga *goal*/ perusahaan berhasil tercapai.

Penulis mengumpulkan informasi pada periode tahun 2019 hingga 2021, disaat seluruh dunia diguncang dengan wabah Corona Virus atau bisa disebut dengan Covid-19, wabah Covid sendiri tidak hanya menyerang kesehatan masyarakat, tapi juga berimbas ke sektor ekonomi serta pariwisata, pun tidak hanyadi negara ini saja tapi juga di seluruh penjuru dunia, banyak Negara yang mengalami krisis ekonomi, beberapa korporasi gulung tikar, melonjaknya kuantitas pengangguran dimana- mana, diperparah dengan banyaknya korban jiwa setiap harinya, menjadikeadaan di dunia tidak stabil. Negara-negara di seluruh dunia sepakat menerapkan regulasi pembatasan untuk warga negara asing yang hendak keluar masuk negaranya, tidak terkecuali Indonesia, pemerintah Indonesia menetapkan *lockdown*. Sebagai usaha untuk menanggulangi wabah yang kian menyebar.

Pemerintah Indonesia menetapkan regulasi PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) untukantisipasi lonjakan korban jiwa ditahun 2020, sebagai tanggapan dari permasalahan wabah Corona, Indonesia membatasi akses keluar masuk warga negara asing seperti halnya negara-

negara lain. Membuat ekonomi semakin melemah.

Ekonomi dunia semakin melemah, karena semua negara menutup seluruh aksesnya, serta berfokus menangani wabah Covid yang semakin hari bertambah korban jiwa, beberapa korporasi mengalami krisis diakibatkan ekonomi lemah, produktivitas menurun drastis, banyak korporasi yang mengambil tindakan seperti mengurangi pekerja, memotong jam kerja, serta memberlakukan regulasi WFH (*Work From Home*) untuk membatasi interaksi sosial antar pekerja. Namun para pekerja tetap diharuskan berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai target se-efisien serta se-efektif mungkin.

Manajemen Sumber Daya Manusia yakni perencanaan, pengasosiasian, koordinasi, implementasi, serta pengelolaan perekrutan pekerja baru, pelatihanpekerja, pengawasan terhadap pengadaan serta proses, pengembangan, asimilasi terhadap pekerja baru dengan budaya korporasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberian balas jasa, serta pemisahan tenaga kerja dalam tercapainya *goal* korporasi.

Banyak korporasi berupaya untuk mempertahankan keberlangsungan bisnisnya, persaingan pun semakin ketat ditambah dengan kemunculan wabah Covid-19 yang menjadi tantangan besar bagi setiap sektor industri juga menjadi penyebab ambruknya berbagai sektor korporasi. Termasuk salah satunya industri bidang manufaktur. Industri manufaktur sendiri masuk serta berkembang di Indonesia di rentan tahun 1990 hingga 1996. Sektor manufaktur di Indonesia berkembang pesat bertepatan dengan melonjaknya angka pertumbuhan ekonomi yang relevan. Saat ini Indonesia sedang mengalami masa transisi dari ekonomi

berbasis agraria (pertanian) ke ekonomi semi industri kreatif, pemerintah melalui berbagai program pengembangan mengupayakan masyarakat berhasil menciptakan lapangan kerja sendiri dengan kreatifitas serta bakat yang dimiliki oleh masing-masing individu guna menekan angka pengangguran. Semi industrial disini diartikan sebagai Negara yang mempunyai tingkat perekonomian yang baik namun belum bisa dikatakan sebagai Negara maju, dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Manufaktur sendiri yakni kegiatan ekonomi yang mengelolakan mentah dengan teknologi, peralatan serta tenaga kerja untuk menyulap suatu material mentah secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang setengah jadi atau jadi yang berhasil ditaksir dengan skor untuk diperjual belikan atau diperdagangkan.

Salah satunya yakni Korporasi Manufaktur PT. Multiplastjaya Tatamandiri. PT. Multiplastjaya Tatamandiri Didirikan pada Juni 1996, korporasi telah berkembang pesat serta saat ini menyandang banyak pelanggan mulai dari korporasi kecil hingga besar di seluruh negeri. Kemahiran kinerja pekerja Korporasi yang solid telah memberikan kontribusi yang penting untuk memenuhi *goal* utama pelanggan PT Multiplastjaya Tatamandiri. PT. Multiplastjaya Tatamandiri, termasuk Korporasi yang terkena dampak di era pandemi ini. Sebagai contoh, sulitnya mendapatkan bahan baku, sehingga proses produksi mengalami penurunan, yang akhirnya berakibat terhadap hasil kinerja para pekerja seperti, tidak terpenuhinya target produksi.

Menjadi diantara beberapa korporasi manufaktur yang sudah *famous* serta diidolakan tidak sedikit konsumen, momen itu tak lepas dari figur

sumber dayamanusianya atau semangat kerja para pekerja. Beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pekerja yakni Motivasi, Disiplin serta Gaya Kepemimpinan. Motivasi yakni pendorong yang memengaruhi sikap manusia dalam mencapai *goals* tertentu. Ini melibatkan aktivasi, arahan, pemeliharaan, peningkatan intensitas, kelanjutan, serta adanya *goal* sebagai elemen-elemen kuncinya. Motivasi yakni hal yang memengaruhi kinerja pekerja, untuk pekerja PT. Multiplastjaya Tatamandiri kinerjanya sangat dipengaruhi oleh motivasi contohnya jika korporasi sedang mengalami kenaikan kuantitas pesanan, hal tersebut membuat para pekerja termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga pendapatan pekerja juga bertambah, begitu juga sebaliknya jika korporasi sedang mengalami penurunan kuantitas pesanan, maka motivasi kerja pekerja juga menurun.

Kedisiplinan menyanggah dampak besar terhadap produktivitas pekerja karena mencerminkan sikap, pola laku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh korporasi, baik yang tercatat maupun tidak. Pelaksanaan di lapangan sendiri nyatanya masih banyak pekerja PT. Multiplastjaya Tatamandiri yang masih tidak memerhatikan disiplin kerja, contohnya pekerja yang masih datang kerja terlambat atau tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan, pekerja yang banyak mengobrol, pekerja yang tidak memakai atribut yang sesuai standarisasi prosedural seperti masker, helm *safety*, *cap* /topi pelindung kepala saat bekerja, serta tidak mencuci tangan sebelum memasuki area pabrik.

Sedangkan satu lagi elemen yang memengaruhi yakni, Gaya Kepemimpinan. Pengaruh dari gaya kepemimpinan sangat relevan terhadap kinerja pekerja. Kepemimpinan merujuk ke kemahiran sesosok

untuk mengarahkan serta mempengaruhi sekelompok individu atau anggota tim dalam mencapai *goal* korporasi. Pada pekerja PT. Multiplastjaya Tatamandiri, Gaya Kepemimpinan berdampak di hasil kinerja pekerja perusahaan tersebut, karena jika pemimpin yang berlebihan terkait pengetatan peraturannya maka para pekerja juga merasa *under pressure* dalam bekerja, sebaliknya jika pemimpin yang bisa menjadi sosok seorang sahabat serta terbuka dengan para pekerja maka pekerja tersebut juga merasa lebih nyaman untuk berkoordinasi dalam lingkup pekerjaan mereka.

Maka dari itu dalam riset ini peneliti berkeinginan mendapatkan hasil akhir tentang seberapa jauh pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, serta Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja dengan mengambil studi kasus pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo di Era Pandemi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya maka berhasil diambil perumusan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja pada PT Multiplastjaya Tatamandiri di era Pandemi?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja pada PT Multiplastjaya Tatamandiri di era Pandemi” ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja pada PTMultiplastjaya Tatamandiri di era Pandemi?

4. Apakah ada pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja pada PT Multiplastjaya Tatamandiri di era Pandemi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada sebelumnya maka dapat dibuat sebuah tujuan penelitian yang akan dicapai, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kebenaran adanya pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pekerja pada PT Multiplastjaya Tatamandiri
2. Untuk mengetahui kebenaran adanya pengaruh Disiplin kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pekerja pada PT Multiplastjaya Tatamandiri
3. Untuk mengetahui kebenaran adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pekerja pada PT Multiplastjaya Tatamandiri
4. Untuk mengetahui kebenaran adanya pengaruh Motivasi, Disiplin kerja serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pekerja pada PT MultiplastjayaTatamandiri

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka adapun sekilas manfaat Penelitian yang didapatkan, yakni terjabarkan berikut ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diperkirakan mampu berhasil menyampaikan kontribusi gagasan terkait peningkatan Motivasi, Disiplin kerja serta Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pekerja

pada "PT MultiplastjayaTatamandiri"

- b. Sebagai pondasi serta preferensi pada riset-riset selanjutnya yang berkoneksi dengan Motivasi, Disiplin kerja serta Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pekerja.

2. Manfaat Praktis

a. Aspek Akademis

Sebagai salah satu referensi bagi pihak Stie Mahardhika Surabaya, Mahasiswa, Dosen, Kepentingan Perpustakaan untuk riset Motivasi, Disiplin kerja serta Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pekerja.

b. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai salah satu referensi bagi semua pribadi yang membutuhkan ilmu di bidang sejenis serta bagi riset selanjutnya dengan topik yakni Motivasi, Disiplin kerja serta Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pekerja.

c. Aspek Praktis

Sebagai salah satu referensi bagi pihak PT. Multiplastjaya Tatamandiri untuk meningkatkan serta menambah wawasan tentang Motivasi, Disiplin kerja serta Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pekerja.