

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT. Ameya yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang ekspor garmen memiliki beberapa departemen dalam menjalankan proses produksinya. Proses produksi pada departemen *Sewing* merupakan proses utama dari keseluruhan proses produksi garmen dan terdiri dari beberapa operasi yang memerlukan operator dalam jumlah yang banyak. Departemen *sewing* sendiri memiliki 10 *line* dimana masing-masing *line* memiliki supervisor. Supervisor yang dalam hal ini menjadi seorang pemimpin dalam tiap *line* untuk mengatur dan mengarahkan serta membantu tugas dari kelompok agar bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dalam suatu organisasi baik besar ataupun kecil seperti dalam suatu *line* tentu memerlukan pemimpin-pemimpin yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan atau bawahannya. Pemimpin tidak dapat menganggap dirinya berdiri sendiri, karena dibelakangnya ada sekelompok orang yang harus diperhatikan.

Kondisi yang terlihat saat ini di PT. Ameya adalah gaya kepemimpinan di tiap-tiap *line* yang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi bawahan sehingga melahirkan ketidakpuasan dan berakibat pada kinerja karyawan yang buruk seperti *defect* dan tingkat *turnover* yang tinggi. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat penyelia/supervisor yang tidak mendengar keluhan dan pandangan pekerja.

Berdasarkan uraian masalah di atas perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada bagian *Sewing*.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana mengidentifikasi gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja karyawan line 1-10 pada departemen *Sewing*.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan topik permasalahan yang dikemukakan di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan supervisor pada departemen *sewing*.
2. Menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada departemen *sewing*.
3. Menganalisis tingkat kinerja karyawan pada departemen *sewing*.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di tiap line dari line 1-10.
5. Memberikan usulan gaya kepemimpinan yang sesuai.

1.4. Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Penelitian diambil pada departemen *sewing*.
2. Objek yang diteliti adalah supervisor line 1-10.

3. Penilaian kinerja yang diambil berdasarkan data cacat pada bulan Januari 2010-Mei 2010 dan data absensi dari tanggal 21 Januari 2010-20 Mei 2010

1.5. Metodologi Penelitian

Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1.5.1. Survey awal

Survey awal dilakukan dengan maksud untuk mengetahui kondisi tempat penelitian. Dari survey awal terhadap 100 responden yang dijumpai pada waktu istirahat didapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja operator *line sewing* adalah :

1. Faktor individu
 - a. Kemampuan : 4
 - b. Latar belakang : 6
2. Faktor psikologis
 - a. Motivasi : 15
 - b. Belajar : 2
3. Faktor organisasi
 - a. Sumber daya : 20
 - b. Gaya kepemimpinan : 25
 - c. Imbalan/gaji : 28

Dari faktor-faktor yang disebutkan di atas yang menduduki peringkat teratas adalah faktor imbalan/gaji. Pada penelitian ini diambil gaya kepemimpinan karena meski menduduki peringkat 2 gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar untuk mempengaruhi karyawan.

1.5.2. Identifikasi masalah dan perumusan masalah

Dari survey awal yang dilakukan dapat diidentifikasi masalah yang muncul kemudian dirumuskan

masalah yang hendak diteliti. Masalah yang diteliti yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada departemen *sewing*.

1.5.3. Penetapan Tujuan

Dari perumusan masalah, dianalisis tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada departemen *sewing*.

1.5.4. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan membaca dari penelitian-penelitian terdahulu untuk kemudian dijadikan referensi dan perbandingan dengan penelitian yang dilakukan.

1.5.5. Menganalisis Gaya Kepemimpinan

1.5.5.1. Penyusunan kuisioner

Kuisioner disusun berdasarkan studi literatur mengenai masalah yang akan diteliti dan disesuaikan dengan kondisi yang terjadi di lapangan yang sebelumnya dikonsultasikan kepada HRD.

1.5.5.2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah operator pada departemen *sewing* yang berjumlah 451 orang. Teknik yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan sensus yaitu membagikan kuisioner kepada semua operator di tiap *line*. Jumlah kuisioner yang dikembalikan berjumlah 209 orang dari *line* 1-10.

1.5.5.3. Penyebaran kuisioner dan pengumpulan penilaian kinerja.

Kuisioner disusun dengan metode angket dan disusun dalam beberapa bagian, yang terdiri dari :

1. Bagian pertama berisikan pertanyaan mengenai karakteristik demografi karyawan seperti : usia, pendidikan terakhir, status, masa kerja dan bertugas di *line*.
2. Bagian kedua terdiri dari pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan supervisor selama ini yang terdiri dari :
 - a) gaya kepemimpinan direktif 5 pertanyaan
 - b) gaya kepemimpinan suportif 5 pertanyaan
 - c) gaya kepemimpinan partisipatif 5 pertanyaan.
 - d) gaya kepemimpinan orientasi prestasi 5 pertanyaan.
3. Bagian ketiga terdiri dari pertanyaan-pertanyaan mengenai kepuasan karyawan yang terdiri dari : 4 pertanyaan mengenai kepuasan terhadap gaji/upah, 4 pertanyaan mengenai promosi di perusahaan, 4 pertanyaan mengenai teman kerja, 4 pertanyaan mengenai supervisi, 4 pertanyaan mengenai pekerjaan itu sendiri.

Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan pada kemampuan/skill operator, kehadiran/absensi, sikap terhadap atasan, banyaknya cacat, pencapaian target produksi/jam/hari, kehadiran tepat waktu dan disiplin kerja.

1.5.5.4. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan metode *structural equation modeling* karena variabel dependen (kepuasan dan kinerja) dan independen (gaya kepemimpinan) tergolong dalam statistik non-parametrik dan tidak dapat diukur secara langsung sehingga memerlukan indikator. Indikator ini diukur dengan

menggunakan skala *likert* yang tergolong data ordinal sehingga tidak dapat digunakan analisis regresi biasa melainkan menggunakan *structural equation modeling* dengan bantuan program Lisrel 8.70. *Structural equation modeling* terdiri dari beberapa tahap, yaitu:

1. Konseptualisasi model
2. Penyusunan diagram alur
3. Spesifikasi model
4. Identifikasi model
5. Estimasi parameter
6. Penilaian kriteria fit

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.2.

1.5.6. Pembahasan

Pembahasan dilakukan menggunakan teori-teori yang digunakan dan hasil pengolahan data yang telah dilakukan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB 1. PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, metodologi penelitian yang berisi tahapan penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang penelitian yang terdahulu serta perbandingannya dengan penelitian yang sekarang.

BAB 3. DASAR TEORI

Berisi dasar teori tentang gaya kepemimpinan, kepuasan, kinerja dan *structural equation modelling* serta penjelasan metode-metode yang digunakan untuk menunjang penelitian yang

dilakukan sesuai tujuan dari penelitian tersebut.

BAB 4. PROFIL PERUSAHAAN DAN DATA

Berisi tentang gambaran umum perusahaan dan data-data yang telah didapatkan dari kuisioner gaya kepemimpinan dan kepuasan serta penilaian kinerja.

BAB 5. PEMBAHASAN

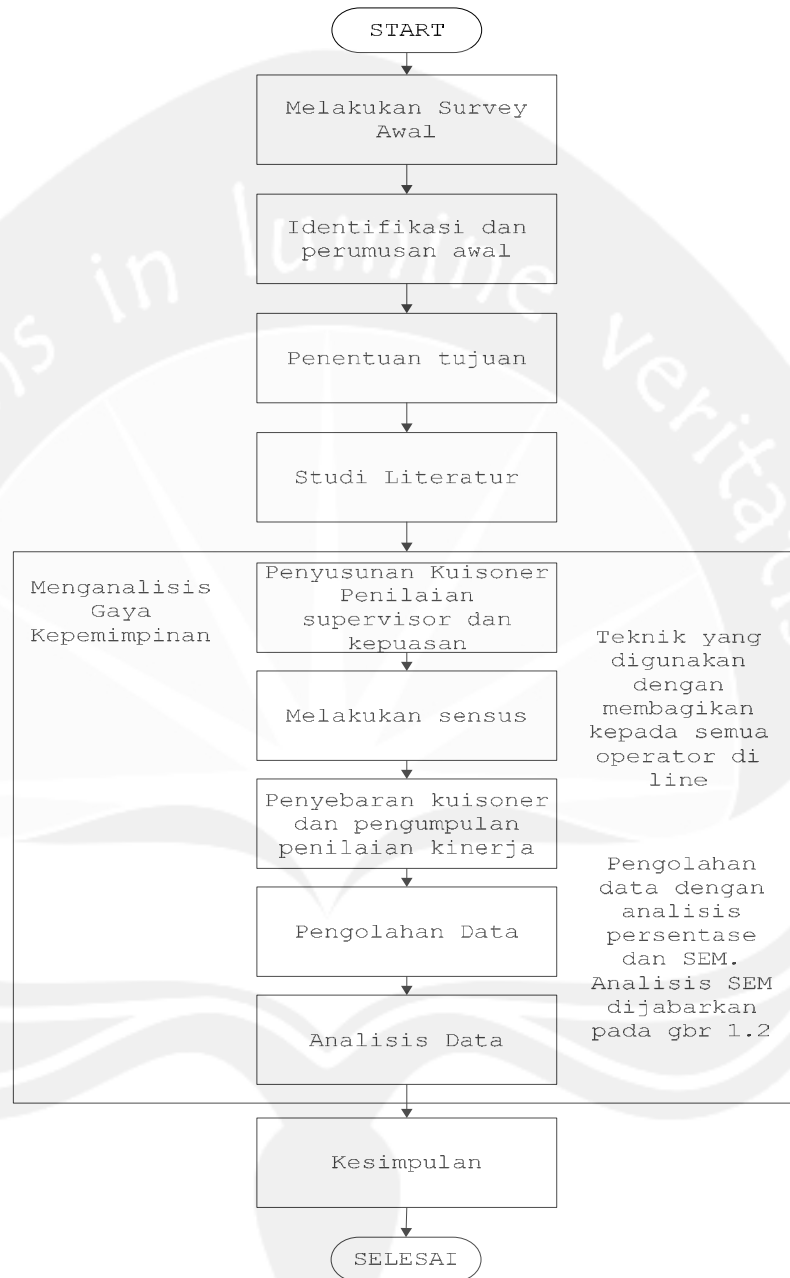
Berisi tentang hasil perhitungan dan output dari program LISREL 8.70 yang dibahas sesuai dengan teori dan metode yang digunakan.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

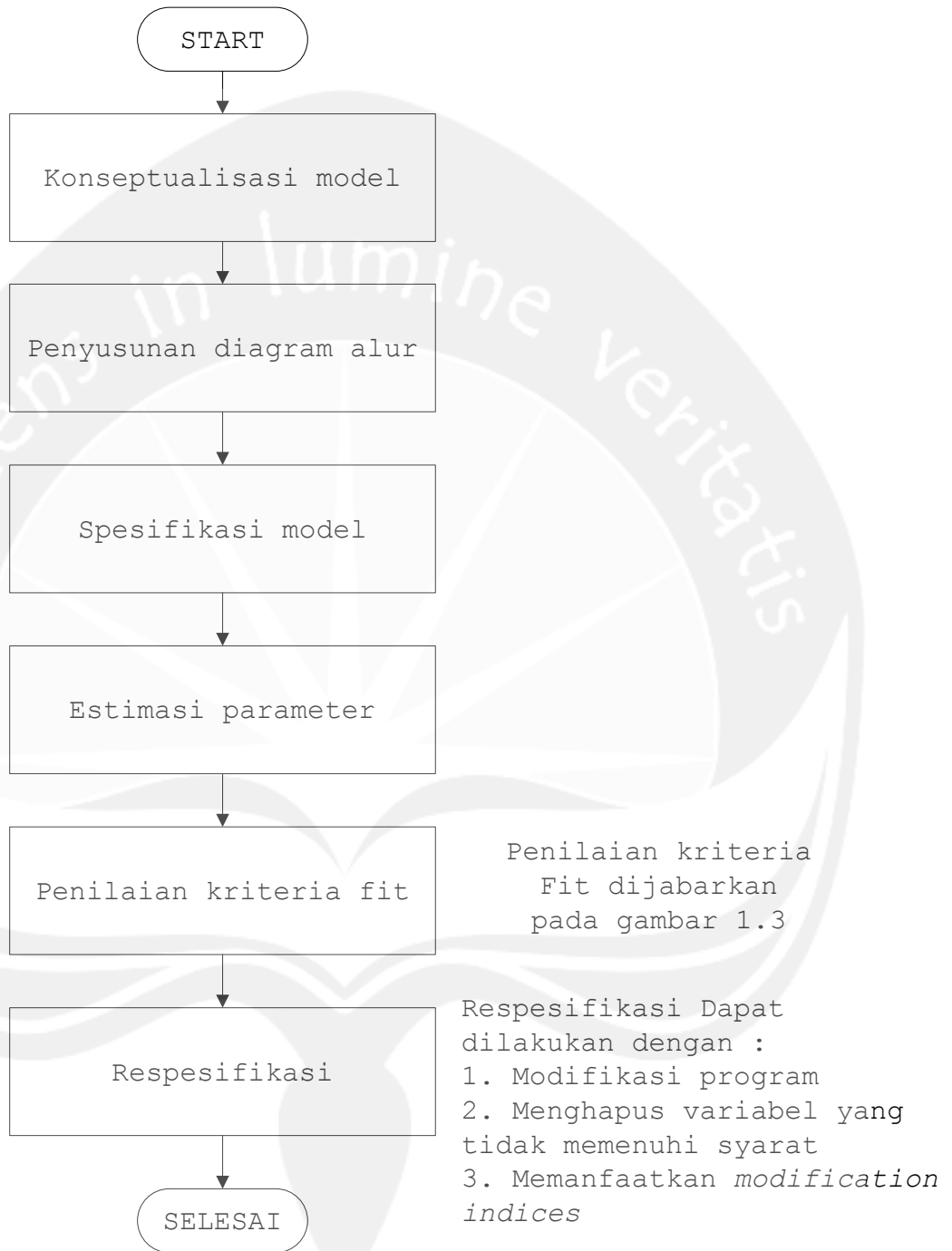
Berisi kesimpulan secara keseluruhan dari hasil analisa yang diperoleh serta saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

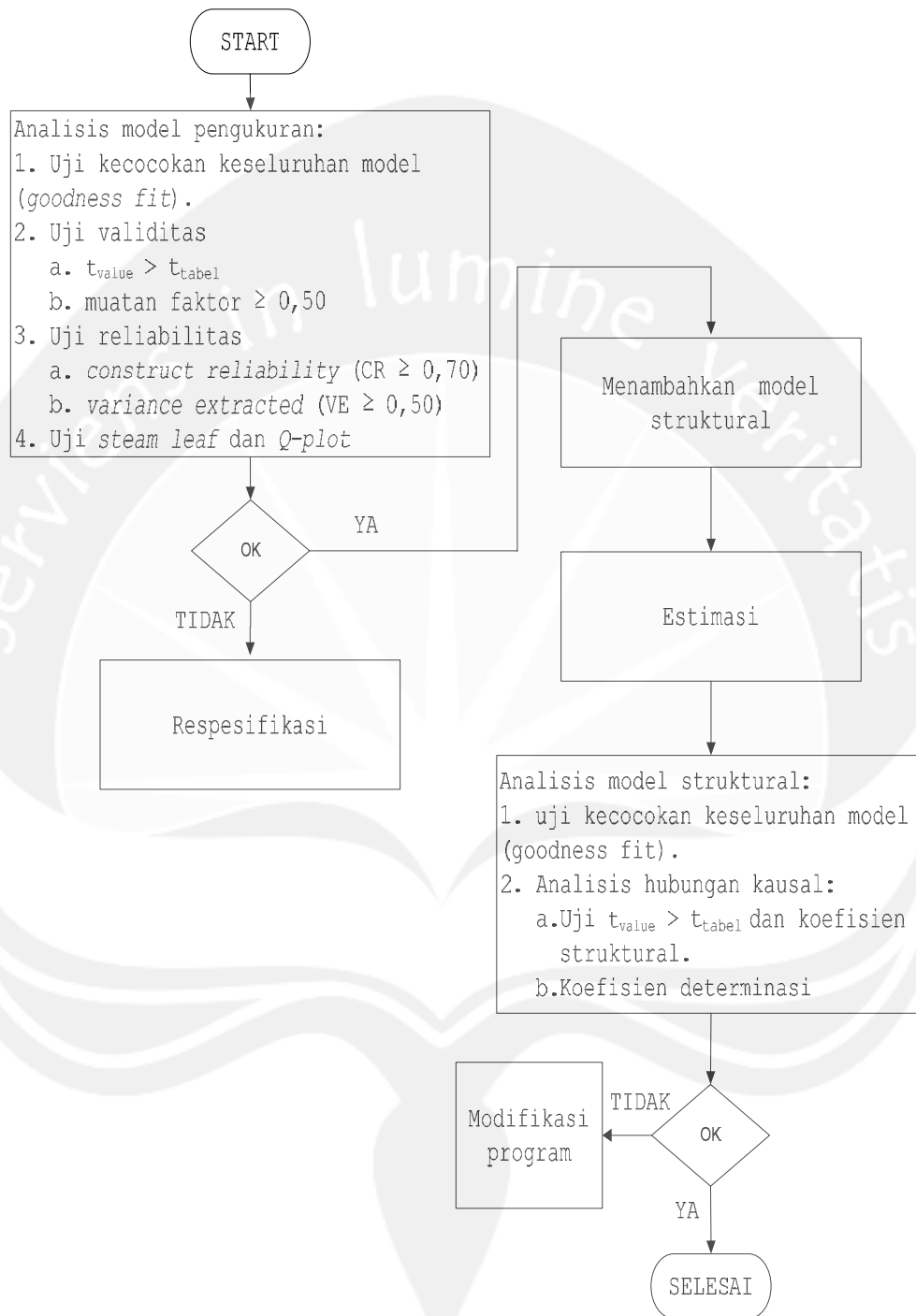
FLOW CHART PENELITIAN



Gambar 1.1. Diagram alir penelitian



Gambar 1.2. Diagram alir pengolahan data dengan SEM



Gambar 1.3. Penilaian Kriteria Fit