

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial dalam sebuah organisasi, lembaga, instansi, maupun perusahaan. Setiap individu yang menjadi bagian dari SDM memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, baik dalam bentuk hasil kerja maupun target yang telah ditetapkan, demi tercapainya kesejahteraan, keadilan, dan kebersamaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, keberadaan SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan. Namun, kenyataannya masih banyak tenaga kerja yang belum memenuhi standar kualitas kerja yang diharapkan. Tanpa adanya SDM, sebuah instansi tidak akan dapat beroperasi secara efektif. Meskipun perkembangan teknologi semakin pesat seiring dengan kemajuan zaman, peran manusia tetap tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh teknologi. Oleh karena itu, pimpinan atau manajemen puncak dalam suatu organisasi harus mampu mengelola dan mengoptimalkan potensi SDM secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah perusahaan atau instansi. Para karyawan memiliki peran strategis dalam menjalankan dan mengelola sistem operasional agar tetap berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk menjaga kualitas sumber daya manusia, diperlukan evaluasi secara berkala. Manajer atau pimpinan tertinggi di perusahaan maupun instansi harus memberi perhatian terhadap kualitas kinerja pegawai, karena kinerja inilah yang mencerminkan kontribusi mereka. Penilaian terhadap SDM penting dilakukan, sebab karyawan dituntut memiliki performa kerja yang baik guna meningkatkan mutu serta produktivitas lembaga, sehingga tujuan organisasi tercapai, baik dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat maupun dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Melalui proses pemeliharaan dan pengawasan yang baik, pimpinan dapat menilai dan mengembangkan potensi kinerja karyawannya secara lebih efektif.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017).

Menurut Perung (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja seorang karyawan adalah bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna untuk pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi, perusahaan, atau instansi, dan dapat memberikan dampak terhadap kontribusi karyawan lain di lingkungan kerja tersebut. Melalui kinerja, sumber daya manusia juga dapat mengembangkan kepribadiannya,

sehingga dapat terlihat apakah seorang karyawan memiliki performa kerja yang baik atau kurang memuaskan. Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai apakah seorang karyawan layak dipertahankan atau tidak. Penentuan kualitas karyawan, baik atau tidaknya, biasanya dilihat dari hasil penilaian kinerja secara berkala. Kinerja yang optimal akan mendukung manajer dalam mencapai target organisasi dan menciptakan kepuasan dalam kepemimpinan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan dinilai kurang, hal tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi manajer atau pihak manajemen yang berujung pada kemungkinan diberhentikannya karyawan tersebut.

Seorang pemimpin merupakan individu yang memiliki kepribadian, dalam menjalankan perannya. Pemimpin juga berinteraksi dengan individu lain yang memiliki kepribadian yang beragam, oleh karena itu penting bagi seorang pemimpin untuk memahami karakteristik masing-masing individu yang dipimpinnya, terutama dalam konteks organisasi yang semakin kompleks. Melalui penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin tidak hanya dapat menetapkan aturan dan kebijakan organisasi, tetapi juga mampu mendelegasikan tugas serta tanggung jawab yang efektif apabila pendekatan dijalankan dengan optimal, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta mendorong organisasi untuk lebih adaptif, peduli, dan berkelanjutan. Dengan demikian, seorang pemimpin harus mampu memengaruhi bawahannya agar bertindak selaras dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan yang penting terkandung dalam individu, setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda dalam pemimpin pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami dalam bentuk potensi yang dimiliki oleh seorang individu berbagai masalah yang dihadapi pemimpin secara individu, melalui pendekatan pemimpin dapat menerapkan peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab tetap. Pemimpin nanti meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif.

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi dalam memberikan contoh kepada pengikut melalui proses komunikasi untuk upaya mencapai tujuan organisasi, menurut R.Reshbi (2022) seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan yang serasi pada bawahannya termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong semangat kerja para bawahan untuk menciptakan motivasi yang positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal dalam didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada 30 orang karyawan pada Divisi PPIC hampir setengah dari seluruh jawaban karyawan yang mengisi kuesioner, mengatakan jika dalam Divisi PPIC ini gaya kepemimpinan yang lebih diterapkan oleh pimpinan adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Menurut Arka Deva Al Asyraf & Agustina Widodo,Hasibuan (2020) Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikutnya dalam proses pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan partisipatif di mana pemimpin melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai penelitian terkait kinerja karyawan. Pendekatan ini dianggap mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Seorang pemimpin harus bersikap secara adil terhadap karyawannya tidak boleh membedakan karyawannya, hal tersebut bisa berdampak terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan manajer.

Tabel 1. 1 Pemetan Gaya Kepemimpinan (Kuesioner) PT Nandya Karya Perkasa

No	Gaya Kepemimpinan	Jawaban	%
1	Otoriter (Kepribadian)	9	13
2	Partisipatif (Kolaborasi)	15	75
3	Delegatif	6	12
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2025

PT Nandya Karya Perkasa adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi komponem logam atau suku cabang untuk industri otomotif, khususnya sepeda motor. Yang berlokasi Jl.KH Umar Kp.Rawailat Rt/Rw 003/009,Dayeuh, Kac. Cileungsi, Kab. Bogor, Jawa barat 16820. Dengan kegiatan utamanya yaitu menyediakan berbagai suku cabang motor sebagai vendor PT Astra Honda Motor (AHM). Data karyawan berbagai divisi PPIC pada PT Nandya Karya Perkasa disajikan pada tabel 1.1

Mengusung moto "Kualitas dan Integritas di Setiap Karya", PT Nandya Karya Perkasa berkomitmen untuk menjadi bagian dari pertumbuhan ekonomi dan di Indonesia, sekaligus menciptakan dampak positif bagi masyarakat luas. Jika perusahaan Astra Group bisa besar dan berhasil merajai industri otomotif Indonesia berdasarkan dukungan secara optimal dari seluruh keluarga, maka ada seorang pengusaha kecil menengah bermimpi bisa mengikuti jejak kesuksesan tersebut. Dia adalah Hadi Subroto, pria dari Jawa Tengah yang memulai usaha ketika mendekati usia 50 tahun. Namun, tidak dinyana, dia justru mampu bersinar dengan mendirikan PT Nandya Karya Perkasa yang bergerak pada industri komponen kendaraan roda dua dan empat.Hadi merupakan personal sederhana yang mengenyam pendidikan sekolah kejuruan teknik di Kampungnya di daerah Boyolali, Jawa Tengah. Namun, kegemarannya menggeluti bidang teknik mampu mendorong Hadi menguasai industri berbasis besi dan baja.

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-survey Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Karyawan	JAWABAN			
			Ya	%	Tidak	%
1	Komunikasi					
	Mengadakan pertemuan tim untuk membahas perkembangan perusahaan	30	18	60	12	40
2	Kerjasama					
	Mendorong anggota tim untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas	30	18	60	12	40
3	Keterlibatan Bawahan					
	Meminta pendapat atau masukan dari bawahan sebelum mengambil keputusan	30	16	54	14	47
4	Pengambilan Keputusan					
	Kesesuaian ide atau saran antara atasan dengan bawahan	30	8	27	22	74

Sumber : Data Primer 2025

Hasil Prasurvey dari tabel diatas bahwa gaya kepemimpinan karyawan pada departemen ppic PT Nandya Karya Perkasa masih dikatakan belum baik. Sebagian besar responden menunjukan bahwa hasil yang baik dalam beberapa aspek tertentu, seperti komunikasi dan kerjasama. Namun terdapat aspek lain yang tertentu seperti keterlibatan bawahan dan pengambilan keputusan, menurut Purwanto (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang mempengaruhi, mengarahkan komunikasi, memotivasi kerjasama dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Maka dari itu tanpa adanya komunikasi dan kerjasama yang baik maka perusahaan bisa mengalami berbagai kendala seperti miskomunikasi, konflik, serta penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh sebab itu maka komunikasi, kerjasama akan saling berhubungan dengan keterlibatan bawahan dan juga pengambilan keputusan.

Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Karyawan tahun 2021-2023 PT Nandya Karya Perkasa

NO	Aspek Penilaian	2021		2022		2023	
		Bobot Nilai	Keterangan	Bobot Nilai	Keterangan	Bobot Nilai	Keterangan
1	Inisiatif	86	Baik	80	Baik	80	Baik
2	Tanggung Jawab	89	Baik	81	Baik	80	Baik
3	Kehadiran	99	Sangat Baik	80	Baik	75	Cukup
4	Kerja sama	89	Baik	85	Baik	82	Baik
5	Motivasi	89	Baik	81	Baik	80	Baik
6	Kuantitas	85	Baik	82	Baik	78	Cukup
7	Kualitas	85	Baik	75	Baik	78	Cukup
Rata-rata		85		80		79	
Kategori		Baik		Baik		Cukup	

Sumber: PT Nandya Karya Perkasa 2025

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan bagian PPIC PT Nandya Karya Perkasa terjadi kenaikan dan penurunan di setiap tahun nya dengan *persentase* pada tahun 2021 dengan rata-rata 85,00 dan pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan rata-rata 80,00 dan tahun 2023 mengalami penurunaan dengan rata-rata 79,00. Penilaian kinerja ini dilakukan dalam periode satu tahun, dari permasalahan tersebut dapat terlihat bahwa kinerja PT Nandya Karya Perkasa belum maksimal dalam upaya cara terbaik untuk meningkatkan dan mestabilkan jalan nya suatu kinerja PT Nandya Karya Perkasa.

Mengalami penurunan dari tahun ke tahun bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Faktor nya internal dapat mencakup kurangnya motivasi yang mengakibatkan kuantitas dan kualitas ikut menurun, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi penyebab utama penurunan dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang tepat.

Tabel 1. 4 Standar Penilaian Kinerja Karyawan

NO	Bobot Nilai	Keterangan
1	90-100	Sangat Baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup
4	51-69	Kurang
5	0-50	Buruk

Sumber: PT Nandya Karya Perkasa 2025

Standar penilaian kinerja karyawan ini mencakup aspek seperti inisiatif, tanggung jawab, kehadiran, kerja sama, motivasi, kuantitas dan kualitas. Penilaian kinerja yang objektif dan sistematis membantu perusahaan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan harapan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam kegiatan operasi suatu perusahaan hal yang paling diutamakan adalah kegiatan produksi, untuk PT.Nandya Karya Perkasa sendiri yang paling penting dalam produksi otomotif yang diolah dan proses dalam pabrik. Dengan adanya karyawan yang disiplinkan akan memberikan kinerja yang optimal, sehingga mampu meningkatkan produktifitas. Dibawah ini merupakan data pencapaian produksi tahun 2023 pada divisi PPIC PT Nandya Karya Perkasa.

Tabel 1. 5 Pencapai Data Produksi Tahun 2021-2023 PT Nandya Karya Perkasa

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pertahun (pcs)	Hasil Realisasi (pcs)	Produktivitas Pencapaian Target (%)
2021	87	5.000.000	4.598.627	92
2022	87	5.000.000	4.536.189	90
2023	87	5.000.000	4.558.259	91

Sumber: PT. Nandya Karya Perkasa 2025

Salah satu dalam kinerja adalah pencapaian yang ditargetkan dalam pelaksanaan tugas. Di proses sendiri terdapat yang memiliki tugas berbeda satu sama lain dan saling berkaitan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan belum mampu memberikan kinerja yang baik dan maksimal kepada kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2021-2023 tidak tercapai target yang telah ditentukan. Data diatas telah menunjukkan terjadinya kenaikan dan penurunan atau bisa dikatakan tidak stabil, pada tahun 2021 target produksi 5.000.000 namun realisasinya 4.598.627 dengan persentase 92% pada tahun 2022 target produksi 5.000.000 namun realisasinya 4.536.189 dengan persentase 90% dan pada tahun 2023 target produksi 5.000.000 namun realisasinya 4.558.259 dengan persentase 91% dari data diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Tabel 1. 6 Data Rijek tahun 2021-2023 PT Nandya Karya Perkasa

Data Rijek (pcs)	%
540	1,18
680	1,50
750	1,65

Sumber: PT Nandya Karya Perkasa 2025

Selanjutnya dapat dilihat pada tabel data riject menjelaskan bahwa tahun 2021 mengalami data rijk sebesar 540 dalam setahun dengan presentase 1,18% lalu pada tahun 2022 mengalami kenaikan data rijk sebesar 680 dengan presentase 1,50% dan yang terakhir tahun 2023 mengalami kenaikan lagi sebesar 750 dengan presentase 1,65%. Dimana dalam pertahun mengalami kenaikan, tahun 2021 yaitu tahun yang . terendah mengalami kecatatan produksi bagian divisi PPIC, mengalami kecatatan karena bahan baku yang kurang bagus dan tidak lolos *quality control*.

Dalam kegiatan produksi menggunakan alat tenaga mesin masih perlu pengawasan dan batuan dari manusia yaitu karyawan sendiri. Dengan melihat kondisi dilapangan, masih banyak karyawan dalam memberikan kinerja yang maksimal dalam membantu meningkatkan kinerja perusahaan, untuk kegiatan produksi. Dalam produksi tidak mampu melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian mengambil judul **“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DENGAN KINERJA KARYAWAN PT NADYA KARYA PERKASA”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pada bagian divisi produksi PT. Nandya Karya Perkasa Cileungsi mengalami penurunan Kinerja dari tahun ke tahun 2021-2023
2. Pemimpin menerapkan gaya yang efektif untuk mengakui kekuatan yang penting terkandung dalam individu
3. Gaya kepemimpinan partisipatif dianggap mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis dapat memperoleh beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan partisipatif pada PT Nandya Karya perkasa
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Nandya Karya perkasa
3. Bagaimana Hubungan Gaya Kepemimpinan partisipatif dengan Kinerja Karyawan di PT Nandya Karya perkasa

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada divisi proses PT Nandya Karya Perkasa sebagai bahan dalam penyusunan makalah seminar. Penelitian ini juga dimaksud sebagai upaya untuk menerapkan dan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan di PT Nandya Karya Perkasa
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan di PT Nandy Karya Perkasa
3. Untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT Nandya Karya Perkasa

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini sebagai masukan atau saran informasi nantinya tujuan kepada PT Nandya Karya Perkasa untuk membantu memecahkan masalah dan mengatasi permasalahan yang terkait kinerja karyawan, serta memberikan solusi terbaik bagi perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegunaan penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan dalam hal *research*, serta juga dapat belajar menganalisa dan melatih daya pikir dalam hal mengambil kesimpulan atas permasalahan yang ada.