

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Umumnya, manufaktur artinya kegiatan mengganti satu atau lebih bahan menjadi barang lainnya menggunakan nilai tambahan yang lumayan besar. Proses manufaktur bisa dilakukan oleh individu atau orisinil pabrik, perseroan atau perseroan manufaktur, berdasarkan para pakar, industri manufaktur artinya industri yg kegiatan utamanya artinya membarui bahan standar, komponen atau bagian lain menjadi produk jadi yang memenuhi standar spesifikasi. Manufaktur umumnya bisa produksi skala besar. Manufaktur artinya usaha mengubah atau membarui bahan mentah menjadi produk jadi atau setengah jadi yang bernilai tambah yang dilakukan secara mekanis, dengan atau tanpa alat-alat (BPS: 2008). Manufaktur memberikan kontribusi terbesar bagi perekonomian Indonesia (Kementerian Perindustrian, 2020a).

Sektor manufaktur diproyeksikan akan mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang akan mencapai CAGR sebesar 6% selama lima tahun ke depan (Asian Development Bank dan Bappenas, 2019). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), output manufaktur meningkat pada 2012–2019, tetapi lebih lambat dari puncaknya pada 2013 (Badan Pusat Statistik, 2020). Pada 2015-2019, rata-rata pertumbuhan industri manufaktur dari sisi output mencapai 4,3%, lebih rendah berasal rerata perkembangan ekonomi nasional (rata-rata 5%) (Badan Pusat Statistik, 2020). Manufaktur ialah kontributor terbesar bagi BPS, menyumbang 19,86% dari PDB (Kementerian Perindustrian, 2020a). Salah satu masalah didalam produksi ialah situasi ekonomi domestik dan internasional yang tidak stabil. Juga dibutuhkan guna memecahkan berbagai masalah di industri manufaktur. Manufaktur mempunyai masalah besar.

Pertama, memprediksi permintaan produk itu sulit dikarenakan produsen tidak mempunyai perlengkapan pemberitahuan yang mutakhir guna memprediksi seberapa banyak yang mereka perlukan guna dijual selama beberapa bulan atau tahun kedepan. Menyebabkan, produk yang dihasilkan tidak memenuhi persyaratan pelanggan.

Kedua, manajemen persediaan ialah salah satu tugas industri manufaktur. Bahkan sekarang masih banyak usaha kecil yang masih mengelola inventarisnya secara manual. Persediaan manual sangat tidak efisien dan rentan terhadap kesalahan, yang bisa menyebabkan perhitungan yang tidak akurat. Strategi manajemen persediaan yang baik sangat penting guna menghindari salah urus. Audit rutin dan pemeriksaan inventaris dibutuhkan sebagai proses guna mengidentifikasi perbedaan diantara data dan jumlah aktual. Pemindai kode batang juga bisa kemauan guna mempercepat proses verifikasi.

Ketiga, sulitnya menaikkan efisiensi pabrik. Hingga sekarang, produsen belum menemukan cara yang efektif guna memangkas biaya dan meningkatkan efisiensi pabrik mereka. Banyaknya produsen mengorbankan kualitas produk guna menekan biaya produksi. Anda bisa menggunakan metode ini, tetapi profitabilitas Anda akan menurun dikarenakan pelanggan yang tidak puas berhenti berbelanja dan beralih ke pesaing Anda.

Keempat, sulitnya meningkatkan ROI. Hal ini dikarenakan mereka biasanya lebih memilih guna meningkatkan produksi atau menaikkan nilai produk. Namun, hal ini tidak terlalu efektif ketika kondisi ekonomi tidak menentu dan bisa mengurangi daya beli konsumen. Ada banyak cara guna meningkatkan ROI Anda. Yang pertama ialah menaikkan penjualan dengan strategi yang tepat. Yang kedua ialah memperbarui strategi pemasaran Anda dengan teknologi digital. Ketiga, menekan biaya produksi tanpa mengurangi kualitas.

Kelima, kurangnya tenaga profesional. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa pekerja terampil dari generasi *baby boomer* mulai meninggalkan pekerjaan mereka. Guna mengatasi kekurangan tenaga kerja terampil, produsen harus kreatif

didalam mempekerjakan. Ini dilakukan melalui berbagai platform posting pekerjaan online. Pabrikan harus sangat selektif didalam memilih pegawai potensial, bisa bekerja dengan cepat dan di bawah tekanan didalam parameter yang ditentukan, dan tidak menentang transformasi jadwal. Produsen juga harus bisa membantu pegawai baru dan yang sudah ada menbisakan pelatihan rutin guna membantu mereka memperoleh keterampilan penempatan kerja ini. Keenam, mengelola prospek penjualan dan memprioritaskan. Lacak semua pelanggan potensial Dan yang terakhir, Kurangnya Pemahaman Tentang Teknologi Baru. Kemunculan teknologi baru memang acapkali terjadi setiap tahunnya. meliputi AI, robot, dan perangkat lunak manufaktur. Kemunculan teknologi-teknologi canggih tadi tentu saja membuat para Produsen merasa kebingungan. Menghindari teknologi tentu saja bukan ialah pilihan yang baik. sebab setiap pembuat memang wajib bisa menyesuaikan diri terhadap transformasi apapun, termasuk teknologi, buat bisa bersaing di industri manufaktur yang kompetitif.

Akan tetapi, penghasil sebaiknya tidak gegabah didalam membuat keputusan buat mengimplementasikan solusi otomatis pada pabrik mereka. Cara terbaik yang bisa penghasil lakukan artinya menggunakan berdiskusi dengan seluruh pemangku kepentingan serta melibatkan pegawai mereka guna mengetahui kesulitan yg dihadapi sehari-hari. (<https://www.jurnal.id/id/blog/tantangan-industri-manufaktur-dan-cara-mengatasinya/>)

PT. Tri Mentari Niaga yang juga bisa disebut Bintang Racing Team atau **BRT** ialah Perseroan Manufaktur yang memproduksi sparepart aftermarket atau sparepart balap kendaraan bermotor. Perseroan ini berdiri pada bulan Juli 2004.

BRT merupakan salah satu perseroan sparepart kendaraan bermotor terbesar di asia. Moto dari perseroan ini ialah: terus melakukan Inovasi dan development agar tetap unggul, dan harus terus berevolusi sebagai modifikator dan produsen racing parts terbaik, didalam memanfaatkan teknologi terkini demi memberikan solusi terbaik didalam memenuhi kebutuhan Konsumen.

Dan misi dari perseroan ini ialah: Menjadi development center guna Race Bike termutakhir di dunia. PT. Tri Mentari Niaga harus mampu mengatasi tantangan diatas agar bisa bertahan dan berkompetisi didalam pasar sparepart kendaraan bermotor didalam negeri maupun luar negeri.

Terdapat Faktor faktor penting yang dibutuhkan perseroan guna bisa berkompetisi dan bertahan, ialah:

Yang pertama, Teknologi yang dikuasai oleh perseroan sebagai contoh Pada PT. Tri Mentari Niaga, Teknologi yang dikuasai perseroan mampu membuat Sparepart Motor secara mandiri yang mempunyai kualitas diatas standar yang diperguna guna Kompetisi Internasional dengan menggunakan teknologi terkini.

Yang kedua, Modal Perseroan sebagai contoh Pada PT. Tri Mentari Niaga, Modal perseroan disokong oleh pemodal Asing yang berasal dari Jepang dan China,serta didukung oleh AHM (Astra Honda Motor) dan HPM (Honda Prospect Motor).

Dan yang ketiga, SDM Perseroan sebagai contoh Pada PT. Tri Mentari Niaga, SDM mempunyai tingkat profesionalisme kerja yg tinggi. Setiap SDM yang direkrut oleh PT. Tri Mentari Niaga minimal kualifikasi Sarjana dan mempunyai gelar di bidang industri otomotif. Sesudah SDM direkrut oleh PT. Tri Mentari Niaga, SDM menerima pelatihan 3 Tahap guna menilai kompetensi pada setiap individu. Pelatihan disesuaikan dengan Divisi masing-masing, yang diselenggarakan setiap tahunnya guna menjadi bahan pertimbangan kenaikan tingkat/jabatan per lima tahun sekali.

Salah satu kunci keunggulan SDM ialah kinerja dari SDM itu sendiri. Dimana kinerja dari SDM sendiri bisa menunjang kinerja perseroan. Apabila kinerja SDM bagus,maka kinerja perseroan juga bagus, maupun sebaliknya. Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai ialah:

Lingkungan kerja, di mana perseroan harus menyediakan tempat kerja yang sehat bagi pegawai, ialah inti dari produktivitas pegawai.

“Pegawai sering bosan atau bosan dan kurang produktif, dikarenakan uraian tugas dan tanggung jawab kurang jelas. Perseroan bisa mengirimkan pegawai ke golongan kerja yang sesuai, minat dan bisa menetapkan proyek khusus yang membangkitkan minat

Komunikasi dan praktik kepemimpinan. Ketika pegawai menghadapi masalah, mereka mengharapkan dukungan dari atasan mereka, yang pengertian, fleksibel, dan bisa diandalkan. Ini dikarenakan mereka bekerja satu sama lain. Mempengaruhi cara kita berkomunikasi.

Pembelajaran dan Pengembangan Pribadi, Perseroan ingin pegawainya lebih kredibel didalam bekerja, sehingga solusi terbaik bagi staf guna menambah wawasan ialah dengan menyegarkan pikiran dan mengurangi stres melalui pendidikan.

Bonus dan insentif merupakan salah satu faktor terpenting didalam memotivasi pegawai. Selain gaji pokok dan bonus tetap, perseroan perlu secara kreatif merancang tunjangan yang mendukung produktivitas pegawai, termasuk memberikan bonus dan insentif kepada pegawai dan tim yang sudah meraih sasaran mereka.

Selain faktor diatas, penentu kinerja ialah JS (*Job Satisfaction*). *Job satisfaction* diartikan sebagai perasaan atau emosi positif yang menghubungkan pekerja dengan perannya. Seorang pegawai mengalami *Job satisfaction* melalui stabilitas pekerjaan, pengembangan dan pertumbuhan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja yang nyaman.

Demikian pula, Dawis dan Lofquist (1984) mendefinisikan *Job satisfaction* sebagai "kondisi afektif yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang mengenai cara kondisi pekerjaan yang dialami memenuhi kebutuhan, nilai, dan harapan seseorang". Definisi ini menggabungkan dua karakteristik sikap yang terpisah, karakteristik pertama berfokus pada reaksi afektif pegawai terhadap pekerjaan, dan yang kedua menggambarkan evaluasi keinginan pegawai dari pekerjaan (Olson & Zanna, 1993).

Sebaliknya, ketika nilai pekerjaan tidak sesuai dengan nilai pegawai, dia akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Cable dan Judge, 1997). Sejumlah besar kajian mendukung hubungan positif yang signifikan diantara kepuasan kerja dengan kinerja.

Hubungan umum ini disebut sebagai "Cawan Suci" oleh psikolog organisasi industri (Weiss & Cropanzano, 1996). Hubungan diantara kepuasan kerja pegawai dan prestasi kerja lebih tinggi dan konstan. Para peneliti juga menggambarkan bahwa pegawai yang bahagia berkinerja baik dibandingkan pegawai yang tidak puas (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003; Ziegler, Hagen, & Diehl, 2012). Alasan mengapa perseroan harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Menurut Robbins (2008:113), pegawai perseroan mempunyai empat manfaat guna kepuasan kerja:

1. Kinerja Pegawai: Pegawai dengan tingkat kepuasan yang tinggi berkinerja baik, mempengaruhi kinerja organisasi.
2. Perilaku organisasi. Pegawai yang puas signifikan berbicara positif mengenai tempat mereka bekerja. Plus, pegawai memperdidalam pekerjaan mereka.
3. Kehadiran pegawai. Alasan tersebut dianggap sangat masuk akal pada saat pegawai yang tidak puas signifikan mengabaikan pekerjaannya. Hal ini juga dikarenakan ketidakhadiran pegawai ini, dikarenakan ada kecenderungan guna mengabaikan pekerjaan.
4. Tingkat turnover pegawai: Pegawai yang puas tidak memperlihatkan perilaku yang akan menyebabkan pindah kerja, seperti mencari pekerjaan baru atau dipecat.

Pada umumnya secara statistik membuktikan bahwa *Job Satisfaction* pegawai berdampak signifikan positif terhadap *Job Performance* pegawai. Makin tinggi *Job Satisfaction* pegawai, maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

JS sendiri bisa dipengaruhi 3 hal ialah *Change Oriented Leadership*, *Job Demand for Learning*, dan *Job Involvement*. Didalam konteks kajian ini, JI menjadi faktor penting penentu JS.

Job demand for learning mempunyai dampak negatif yang kuat pada tingkat kepuasan kerja, yang bisa dihadapi semua golongan. Kesempatan belajar dan mengembangkan diri dianggap membebani kapasitas individu di lingkungan kerja (Mikkelsen, 2018).

Selain JDL, COL juga penting didalam membentuk JS, dan bisa dikatakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada transformasi bisa berdampak positif pada *job satisfaction*. Kepemimpinan berorientasi transformasi merupakan pendekatan peningkatan komunikasi antar pribadi diantara pemimpin dan pengikut. Pemimpin, mengetahui pemikiran pegawai yang lebih kreatif, lebih inovatif, dan lebih adaptif terhadap faktor eksternal dan berkontribusi pada model pertumbuhan kompetitif perseroan yang mencakup berbagai hal terkait ,sebagai contoh ialah kepuasan kerja pegawai, dikarenakan gaya kepemimpinan ini memungkinkan pengikut guna melihat apa yang perseroan harapkan dari mereka.

Pemimpin bisa memberikan motivasi dan juga inspirasi bagi pengikut, atasan berorientasi pada transformasi pengembangan serta komunikasi mengenai visi persuasif target tim pada waktu mendatang. Lebih lanjut, pemimpin berorientasi pada transformasi menunjukkan sikap peduli kepada banyak pengikut saat masalah interpersonal di diantara tim anggota muncul.

Selain faktor faktor diatas, faktor penting lainnya ialah JI (*Job Involvement/Keterlibatan Kerja*). Keterlibatan kerja didasarkan pada kajian Mikkelsen (2018), dimana Keterlibatan kerja berhubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja. Individu yang sering dilibatkan didalam pekerjaan umumnya tampaknya puas dengan pekerjaan mereka, mempunyai suasana hati positif di tempat kerja dan sangat berkomitmen pada organisasi yang mempekerjakan mereka, karir mereka, dan profesi mereka.

Selain itu, individu yang terlibat pekerjaan percaya bahwa sasaran pribadi dan organisasi ialah sejalan, cenderung guna fokus melakukan aktivitas pekerjaan bahkan di waktu luang mereka seperti memikirkan cara guna bekerja semakin efektif.

1.2 Rumusan masalah:

1. Apakah kepemimpinan yang berorientasi transformasi berdampak pada *Job Satisfaction*?
2. Apakah Kepemimpinan yang berorientasi transformasi berdampak pada permintaan pekerjaan guna belajar ?
3. Apakah Kepemimpinan yang berorientasi transformasi berdampak pada keterlibatan kerja pegawai ?
4. Apakah keterlibatan kerja pegawai berdampak pada *Job Satisfaction*?
5. Apakah permintaan pekerjaan guna belajar pada pegawai berdampak pada *Job Satisfaction*?
6. Apakah *Job Satisfaction* pada pegawai berdampak pada *Job Performance*?

1.3 Sasaran melakukan kajian:

1. Mengetahui dampak Kepemimpinan yang berorientasi transformasi terhadap kepuasan kerja
2. Mengetahui dampak Kepemimpinan yang berorientasi transformasi terhadap permintaan pekerjaan guna belajar
3. Mengetahui dampak Kepemimpinan yang berorientasi transformasi terhadap keterlibatan kerja pegawai
4. Mengetahui dampak keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja
5. Mengetahui dampak permintaan pekerjaan guna belajar pada pegawai berdampak pada kepuasan kerja
6. Mengetahui dampak kepuasan kerja berdampak pada kinerja pekerjaan

1.4 Manfaat Kajian

Harapan kami, kajian ini bisa memperkaya serta memperluas kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kajian terkait kepemimpinan yang berorientasi pada transformasi, pembelajaran di tempat kerja, komitmen kerja dan kinerja profesional.’

‘Manfaat lain yang bisa didapatkan dari kajian ini ialah organisasi pengambil keputusan atau pimpinan pada PT. Tri Mentari Niaga bisa mengerti bahwa *Change Oriented Leadership* yang ada diperseroan bisa menyebabkan *Job demand for Learning, Job Involvement* , dan berdampak pada *Job Satisfaction* pegawai yang juga bisa berdampak kepada *Job Performance* pegawai dan kinerja organisasi.

