

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini industri otomotif Indonesia telah menjadi salah satu sektor utama dalam perekonomian nasional, penyerapan tenaga kerja dan rantai pasokan. Dalam lima tahun terakhir, industri ini mengalami pertumbuhan yang pesat, ditandai dengan peningkatan produksi, penjualan, dan ekspor kendaraan bermotor. Namun, industri otomotif di Indonesia sedang mengalami transformasi besar dengan munculnya tren teknologi baru yang berpotensi mengubah lanskap industri ini. Perkembangan teknologi otomotif, seperti kendaraan listrik, kendaraan otonom, dan konektivitas, membawa angin segar sekaligus tantangan baru bagi industri otomotif di Indonesia.

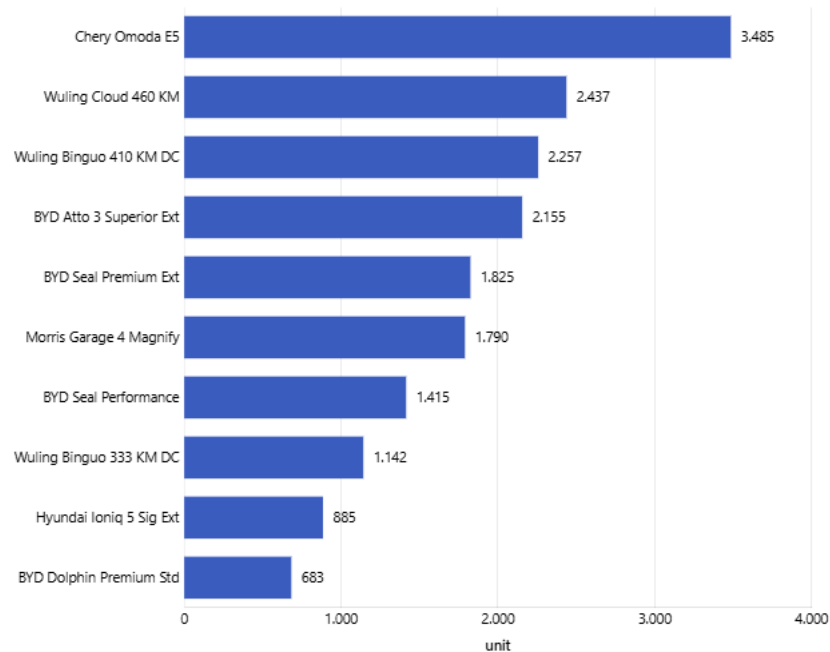
Indonesia sebagai salah satu pasar otomotif terbesar di Asia Tenggara, turut berpartisipasi dalam adopsi kendaraan listrik (EV). Pemerintahan Indonesia telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk mendorong pertumbuhan industri EV, seperti insentif pajak, subsidi pembelian kendaraan listrik, dan pembangunan infrastruktur stasiun pengisian kendaraan listrik umum (SPKLU). Data dari Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) menunjukkan bahwa penjualan mobil listrik nasional mencapai 23.045 unit pada periode Januari hingga Agustus 2024, meningkat 177,32% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Pada pertengahan 2024, Axel ev merilis daftar perusahaan mobil listrik yang ada di Indonesia, dengan daftar sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Daftar Perusahaan Mobil Listrik

No	Merk Mobil
1	BMW
2	BYD
3	Chery
4	Citroen
5	DFSK Dan Seres
6	GAC
7	Hyundai
8	Jaguar
9	Lexus
10	Kia
11	Neta
12	Nissan
13	Mercedes-Benz
14	MINI
15	MG
16	Porche
17	Toyota
18	Vinfast
19	Volkswagen
20	Volvo
21	Wuling

Sumber: Axelev 2024

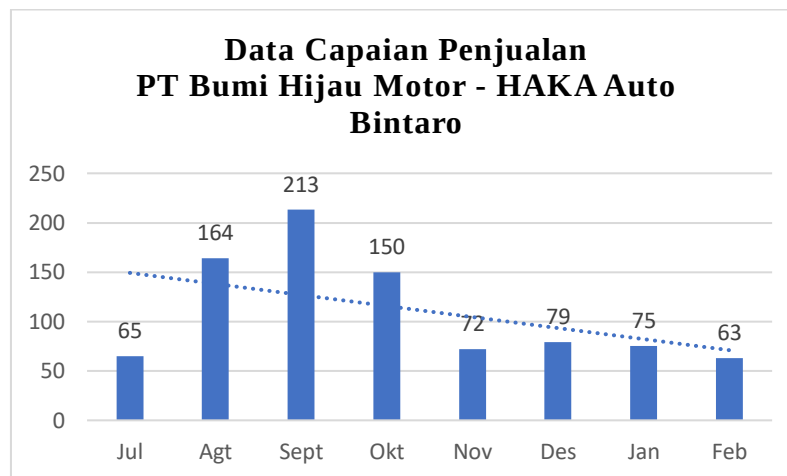
Dari sekian banyak perusahaan mobil elektrik yang ada di Indonesia, Databoks meluncurkan penjualan mobil listrik di Indonesia pada semester I 2024, dengan data sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Data Penjualan Mobil Listrik di Indonesia Januari – Juli 2024

Sumber: Databoks 2024

Dari sejumlah merek di atas, Chery merupakan merk mobil listrik dengan penjualan terbanyak, sedangkan BYD yang merupakan salah satu merk baru mobil listrik di Indonesia berada di posisi lima besar. Padahal secara global, BYD dikenal sebagai perusahaan baterai yang melakukan inovasi produk dalam kendaraan mobil listrik (*electric vehicle*). Salah satu dealer mobil listrik BYD di Indonesia adalah PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, diketahui bahwa laporan penjualan di cabang ini sempat mengalami penurunan terutama pada bulan Oktober dan November 2024. Bahkan *trendline* hasil penjualan unit BYD dari bulan Juli 2024 hingga Februari 2025 menunjukkan adanya penurunan yang cukup signifikan.



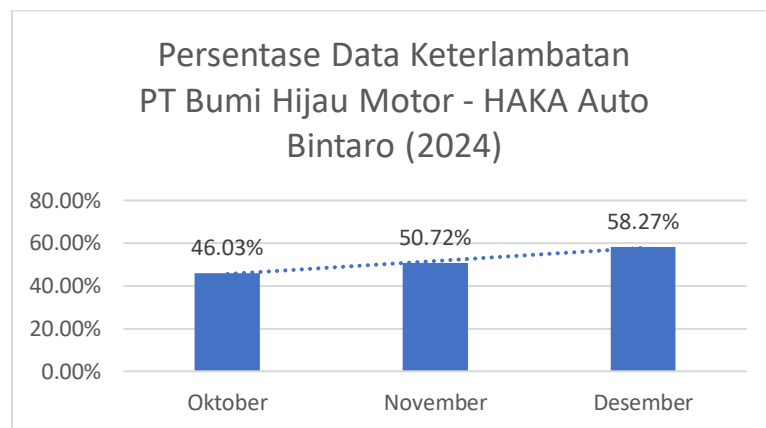
Gambar 1. 2 Data Capaian Penjualan BYD

Sumber: Laporan hasil interview

Hal ini menarik, karena meskipun secara nasional industri mobil listrik mengalami pertumbuhan pesat, kinerja penjualan di tingkat cabang justru menurun. Ini menunjukkan bahwa pencapaian di tingkat nasional tidak selalu sejalan dengan kondisi di lapangan. Penurunan penjualan BYD di HAKA Auto Bintaro diduga mencerminkan adanya penurunan kinerja organisasi. Menurut Santir dan Ardiana (2019) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dari suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai bentuk perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans *et al.*, 2014). Kinerja ini lebih fokus pada pola tindakan dan perilaku karyawan daripada hasil dari perilaku itu sendiri. Menurut Armstrong (2014), kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang karyawan yang dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan tuntutan dan tujuan organisasi. Artinya, salah satu tolak ukur kinerja adalah seberapa banyak output yang mampu dicapai karyawan.

Salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah memprioritaskan pekerjaan dan efisiensi kerja. Handoko dalam Lusita Sari (2022), menyatakan bahwa salah satu indikator untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensi. Ketidakhadiran ataupun keterlambatan dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin mereka, dan kehadiran karyawan merupakan indikator penting untuk menilai kinerja mereka. Namun, berdasarkan hasil wawancara

yang dilakukan dengan Kepala Departemen Administrasi HAKA Auto Bintaro menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan penurunan penjualan di HAKA Auto Bintaro adalah kinerja SDM yang kurang optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya data keterlambatan karyawan HAKA Auto Bintaro sebagai berikut:



Gambar 1. 3 Grafik data keterlambatan karyawan

Sumber: Laporan hasil interview

Berdasarkan data di atas, terdapat masalah disiplin kerja dan motivasi karyawan yang menurun. Hal ini berdampak negative pada pencapaian target kerja tim secara keseluruhan. Fenomena ini membuat perlu untuk memeriksa faktor yang dapat memengaruhi perilaku kerja dalam manajemen SDM. Dengan demikian, dalam hal ini kemampuan pemimpin sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Lusita Sari, 2022).

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin berperan sebagai penggerak dan pembimbing bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Siti Hidayah, 2017). Seorang pemimpin perlu untuk memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks perusahaannya, mampu memotivasi karyawan dan menerapkan disiplin di tempat kerja. Salah satu dari banyaknya gaya kepemimpinan dikenal sebagai kepemimpinan visioner. Menurut (Gary Yukl, 2020) kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam merancang dan mengartikulasikan visi yang menarik untuk masa depan serta menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai bersama.

Selain itu, terdapat juga faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan bersedia berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Menurut Luthans (2021), kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap pengalaman kerja seseorang. Kepuasan ini muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan individu dengan realitas, Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, serta keseimbangan antara harapan dan kenyataan yang diterima oleh karyawan. Jika hasil yang diperoleh memenuhi atau melampaui harapan tersebut, karyawan cenderung merasa puas dan termotivasi untuk bertahan. Sebaliknya, jika harapan tidak terpenuhi, karyawan mungkin merasa tidak puas dan mulai mencari kepuasan melalui aktivitas lain di luar pekerjaan atau bahkan mempertimbangkan untuk berganti pekerjaan (Colquitt, LePine, & Wesson).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marlita, Budiyanto & Agustedi (2024), bahwa kepemimpinan visioner memiliki efek positif yang substantif pada kinerja karyawan. Pemimpin yang berwawasan luas, berani, dan mampu merumuskan dan menerapkan visi yang jelas dapat mendorong bawahan mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Menurut Miharja & Hayati (2021) kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kemampuan untuk menciptakan visi yang menarik untuk masa depan dan menginspirasi orang lain untuk bekerja menuju visi itu. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Rialmi, Voviyanti & Akbar (2020) menjelaskan bahwa hubungan antara kepuasan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, di mana ketika karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka, tingkat kinerja mereka cenderung meningkat, dan sebaliknya, jika kepuasan kerja yang lebih rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rinny *et al.*, (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimana penelitian ini mendukung hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan & Alimudin (2015) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Retno &

Anggia (2024) dijelaskan bahwa kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Namun, kebanyakan penelitian dilakukan pada sektor pemerintahan, pendidikan, atau bisnis yang sudah memiliki sistem yang kuat. Dalam konteks perusahaan mobil listrik baru yang sedang berkembang di Indonesia, sangat sedikit penelitian yang mempelajari bagaimana hubungan antara kepemimpinan visioner, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, seperti PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro, terutama dalam hal adaptasi struktur organisasi dan sistem kerja yang masih dilakukan secara manual.

Penurunan penjualan dari Oktober 2024 hingga Februari 2025 dan tingginya keterlambatan karyawan, menurut data internal perusahaan, menunjukkan masalah performa karyawan yang belum dipelajari secara menyeluruh di industri EV yang sedang berubah di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan membahas konteks perusahaan mobil listrik baru yang beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan sistem kerja kontemporer. Penelitian juga membahas peran kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja sebagai komponen yang secara khusus dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas penulis ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada persepsi karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro. Studi ini menghadirkan perspektif baru dan kontribusi penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di suatu organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran efektifitas kepemimpinan visioner, tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro?
2. Apakah terdapat pengaruh efektifitas kepemimpinan visioner yang dipersepsikan oleh karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro?

3. Apakah terdapat pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor- HAKA Auto Bintaro?
4. Apakah terdapat pengaruh efektifitas kepemimpinan visioner dan tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui gambaran efektifitas kepemimpinan visioner, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.
2. Mengetahui pengaruh efektifitas kepemimpinan visioner terhadap tignkat kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.
3. Mengetahui pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor- HAKA Auto Bintaro.
4. Mengetahui pengaruh efektifitas kepemimpinan visioner dan tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian pada sub bab 1.3, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan 2 manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - Memberikan kontribusi, khasanah ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dalam bidang kepemimpinan, Kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - Sebagai bahan informasi tambahan bagi manajemen PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro tentang cara mengatasi tingkat kinerja karyawan yang rendah.