

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pencapaian suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja anggotanya di dalamnya. Untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik ada banyak hal yang mempengaruhi seperti kesajtraan, pendidikan, motivasi, kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan sebuah hasil pencapaian atau produktivitas yang tinggi begitupun sebaliknya, karena seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan anggotanya.

Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses atau tidaknya apabila oleh keahliannya menggerakkan orang lain, untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut seorang pemimpin memerlukan keterampilan memotivasi, Tugas seorang pemimpin adalah pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual sehingga dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas sehingga seorang pemimpin dapat menjadi diplomasi dalam memutuskan suatu masalah dengan tepat.

Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, setiap individu mempunyai tingkat keahliannya yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkan motivasi, motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk menjabai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Motivasi sebagai suatu keahlian dalam menggerakkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga mencapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik, non fisik dan mental, salah satunya adalah intensif yang diterima.

Karyawan merasa termotivasi apabila tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan intensif, imbalan, jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan dimasa yang akan datang. Untuk itu motivasi karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusiannya. Harus diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab, sebagai karyawan

merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup karyawan. dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan perusahaan.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standart organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dan mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi, karena kinerja merupakan salah satu fungsi yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan disamping fungsi dan faktor-faktor lainnya. Kinerja karyawan tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang bai, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. dalam hal ini, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentarbaik dari mitra kerja, namun demikian penilain kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termaksud tingkat kehadiran. fokus penilain kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang.

Penilain kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karna adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilain kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan

melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

PT. Patco elektronik teknologi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang elektronik yang berlokasi di kawasan ejob cikarang. Beberapa hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti di PT. Patco elektronik teknologi, yaitu dengan melakukan survey secara langsung menggunakan metode wawancara dengan pihak karyawan PT. Patco elektronik teknologi sebagai sumber informasi. Adanya identifikasi berbagai indikator-indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara pergantian pemimpin, dimana setiap pemimpin mempunyai gaya pemimpin yang berbeda-beda dan setiap pemimpin memiliki dampak positif dan negatif bagi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan di PT. Patco elektronik teknologi yang cenderung bersifat tegas artinya keputusan kebijakan yang dilakukan hanya sepihak dalam memberikan intruksi kerja. Pemimpin menginginkan para karyawan bekerja secara profesional. Selain itu PT. Patco elektronik teknologi memiliki masalah dalam motivasi karena motivasi yang diberikan pemimpin tidak sesuai yang diharapkan oleh pegawainya, salah satunya kurangnya penghargaan atau intensif yang diberikan pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawainya serta tidak penilaian atas kenaikan jabatan. Misalnya dari posisi operator naik ke posisi leader pemimpin hanya melihat dari siapa yang dekat sama mereka.

Hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyaknya permasalahan dalam hal kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan rendah, masih banyak karyawan tidak disiplin masuk kerja seperti datang terlambat, istirahat lebih awal, pulang lebih awal, sering mangkir, bahkan kadang ada karyawan menunda-nunda pekerjaan. Hal ini berdampak pada hasil atau produk, sementara itu motivasi yang diberikan perusahaan masih kurang, seperti memberikan penghargaan atau intensif terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja

maupun dari pimpinan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini terlihat dari tingkat absensi karyawan pada bulan Januari-oktober 2019, sebagai berikut:

**Table 1.1**  
**Absensi Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	April	100	20	15	0.75
2	Mei	100	22	19	0.86
3	Juni	100	15	23	1.5
4	Juli	100	23	13	0.56
5	Agustus	100	21	10	0,47

*Sumber : PT. Patco Elektronik Teknologi tahun 2019*

Berdasarkan table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan juni, juli, agustus karna pada bulan tersebut bertepatan dengan hari besar keagamaan sehingga banyak karyawan yang mengambil cuti, banyak karyawan yang bolos satu sampai dua hari dengan alasan sakit, dan perjalanan pulanginya terhambat karena macet. hal ini menjadi salah satu faktor yang menimbulkan menurunnya kinerja karyawan di PT. Patco Elektronik Teknologi. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan dan semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaanya serta meningkatkan kinerja karyawanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan peneliti lebih lanjut dalam bentuk proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Patco Elektronik Teknologi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Patco Elektronik Teknologi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Patco Elektronik Teknologi?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Patco Elektronik Teknologi.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Patco Elektronik Teknologi?
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patco Elektronik Teknologi?
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patco Elektronik Teknologi?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Patco Elektronik Teknologi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

2. Bagi Penulisan

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis, serta mencoba mengetahui sejauh mana penulis memahami segala sesuatu yang sudah dipelajari di perkuliahan.

### 3. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan masalah diatas untuk melakukan penelitian dan menguji variabel-variabel yang dipandang memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 1.5 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah berdasarkan indentifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Patco Elektronik Teknologi.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan ini, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematika meliputi :

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang berhubungan dengan penulisan proposal skripsi ini, meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

#### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian yang dilengkapi dengan gambaran umum perusahaan secara singkat, serta hasil dan pembahasan dari penelitian tersebut.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup dari penulisan dimana akan dijelaskan kesimpulan yang merupakan rumusan dari analisa dan pembahasan bab – bab sebelumnya.

