

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai.

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya.

Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya. Semua pemberi kerja menginginkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Bagaimanapun, sistem kinerja yang efektif meningkatkan kemungkinan kinerja yang efektif akan terwujud. Sistem management kerja terdiri atas proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi,

meningkatkan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Sistem kinerja harus melakukan hal-hal berikut: menyediakan informasi bagi karyawan mengenai kinerja mereka, menjelaskan apa yang diharapkan organisasi, mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pengembangan, serta mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal. Bahkan karyawan yang mempunyai maksud baik sekalipun tidak selalu mengetahui apa yang diharapkan atau bagaimana meningkatkan kinerja mereka, yang menyebabkan jenis sistem manajemen kinerja dibutuhkan. Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Tidak hanya berperan aktif memandu karyawannya, menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan. Selain itu seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi di dalam perusahaan.

Timbulnya sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat karyawan atau pegawai yang berada di perusahaan adalah suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja karyawan untuk jenjang selanjutnya. Menjalin relasi yang baik dalam suatu perusahaan baik dari atasan terhadap bawah ataupun sebaliknya, akan menjadikan suatu modal yang sangat berarti penting bahkan akan berpengaruh terhadap kelanjutan dalam lingkungan kerja. Sehingga apa yang telah dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan mendapat apresiasi lebih dari atasan yang akan dialami oleh karyawan dengan pemimpin perusahaan tersebut. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif serta menghadapi persaingan yang tinggi, agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi yang lebih maju dan berkembang, maka harus diperlukan gebrakan mengenai adanya perubahan individu.

Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin bertanggungjawab yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindaknya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa 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 insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi

kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut. Sangat banyak perusahaan yang berkembang di Indonesia saat ini.

Perusahaan-perusahaan tersebut bergerak dalam berbagai bidang. Salah satu bidang yang sedang banyak diminati di Indonesia saat ini adalah bidang properti. Seperti terlihat dalam data BEI, sektor *property and real estate* termasuk ke dalam sektor yang paling diminati. Kelebihan investasi di sektor tanah dan properti adalah nilai apresiasinya yang selalu meningkat dari tahun ke tahun. Selama tidak ada potensi bencana alam di suatu wilayah, nilai propertinya akan semakin naik. PT.HJ Karpets adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Manufaktur. Kegiatan dalam perusahaan meliputi: pengembang (yaitu : perumahan, perkantoran, gedung, dan irigasi), perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan pembangunan. Beberapa hasil pengamatan serta prasurvey yang telah dilakukan peneliti di PT.HJ Karpets, yaitu dengan melakukan survey secara langsung menggunakan metode wawancara dengan pihak karyawan PT.HJ Karpets sebagai sumber informasi. Adanya identifikasi berbagai indikator-indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan di perusahaan ini cenderung bersifat otoriter artinya keputusan kebijakan yang dilakukan pemimpin/atasan dilakukan hanya sepihak. Pimpinan/atasan Kurang memotivasi para pekerja, dalam hal ini sehingga karyawan tidak termotivasi dalam kinerja.

Melalui Gaya kepemimpinan di PT.Hj.Karpets yang bersifat otoriter dalam setiap rapat saran atau ide dari bawahan tidak pernah diterima oleh pemimpin atau atasan bertindak semauanya sendiri.

Motivasi kerja karyawan di PT.Hj Karpets menurun karena atasannya bertindak semauanya sendiri akibat dan suara karyawan selalu tidak didengarkan sehingga kinerja dan semangat kerja karyawan menurun.

Terkait dengan fenomena diatas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada di PT.Hj.Karpets menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

1.2. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini di tunjukkan untuk menghindari ruang lingkup penelitian yang terlalu luas dan agar lebih fokus. Penulis membuat batasan masalah yang akan di teliti sebagai berikut: “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja PT.HJ karpet?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja PT.HJ karpet?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja terhadap PT.HJ Karpet ?

1.4. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan dan batasan masalah di atas maka Proposal Skripsi ini di susun untuk mengetahui:

- 1) Mengetahui / menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.HJ Karpet
- 2) Mengetahui / menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja PT.HJ Karpet
- 3) Mengetahui / menganalisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.HJ karpet.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

A. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis dan sebagai bahan

perbandingan antara teori- teori yang di peroleh di bangku kuliah dengan yang sebenarnya di lapangan.

2. Bagi pembaca, untuk menambah wawasan sekaligus menjadi bahan kajian lebih lanjut khususnya bagi Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Bagi peneliti lebih lanjut, penelitian ini di harapkan mampu memperkuat penelitian sebelumnya.

1.6.Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini pendahuluan yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan Skripsi.

Bab II: Tinjauan Teori

Bab ini berisi landasan pemikiran teoritik yang meliputi tinjauan pustaka/ landasan teori serta mengemukakan kerangka pikir yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian

Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini membahas mengenai kerangka konsep, populasi dan sampel, desain penelitian, jenis penelitian, metode pengumpulan data, metode analisa data, variabel penelitian, dan tempat serta jadwal penelitian.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang profil Perusahaan, Hasil analisis data, Pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan Implimentasi Manajerial.

