

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Hal tersebut dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Perusahaan harus mampu memadukan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan sumber daya organisasi yang lain.

Karyawan 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.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam persaingan global yang sering berubah, kinerja yang maksimal merupakan hal yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Motivasi kerja merupakan motor penggerak bagi karyawan dalam sebuah pencapaian kinerja. Sumber motivasi kerja salah satunya dapat berasal dari semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Dimana keadaan dalam pribadi seseorang yang mempunyai keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna pencapaian sebuah tujuan. Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang baik.

Dengan adanya motivasi kerja, karyawan merasa bahwa datang untuk bekerja bukanlah sekedar rutinitas melainkan kemauan dirinya sendiri karena adanya rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat dan baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Setiap orang yang menjadi pemimpin memiliki karakter dan gaya memimpin masing-masing tergantung dari latar belakang, kondisi perusahaan, dan lain sebagainya. Seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan motivasi kepada karyawannya melalui gaya kepemimpinan tertentu yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan menghasilkan pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Berkah Aslin Mandiri adalah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) didirikan pada tahun 2014 berlokasi di Jl. Tambun Kapling, Pahlawan Setia, Tarumajaya, Bekasi. PT. Berkah Aslin Mandiri bergerak di bidang Developer & Contractor.

Beberapa hasil pengamatan serta prasurvey yang telah dilakukan peneliti di PT. Berkah Aslin Mandiri, yaitu dengan melakukan *survey* secara langsung menggunakan metode wawancara dengan pihak karyawan PT. Berkah Aslin Mandiri sebagai sumber informasi. Adanya identifikasi berbagai indikator-indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, pemimpin di perusahaan tersebut yang cenderung bersifat otokratis artinya keputusan kebijakan yang dilakukan pemimpin hanya sepihak.
2. Kurangnya motivasi kerja karena tidak adanya target penjualan rumah yang harus dicapai oleh karyawan.
3. Sistem kerja yang tidak konstan karena menyesuaikan proyek yang dikerjakan (musiman).
4. Lokasi kerja yang berpindah-pindah menyesuaikan proyek yang sedang dikerjakan.
5. Penyelesaian proyek terkadang melebihi dari jadwal yang sudah ditentukan.

Selanjutnya terkait dengan adanya fenomena yang terjadi di PT. Berkah Aslin Mandiri yaitu penurunan kinerja karyawan yang merupakan dampak dari menurunnya motivasi kerja,

menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif dan kuantitatif. Selain itu gaya kepemimpinan para pemimpin diperusahaan tersebut yang cenderung bersifat tegas, pemimpin menginginkan para karyawannya bekerja secara profesional. Gaya kepemimpinan tegas adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Berikut adalah data yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan fluktuasi jumlah pengerjaan proyek pada PT. Berkah Aslin Mandiri.

Tabel 1.1 Data Pengerjaan Proyek PT Berkah Aslin Mandiri tahun 2016-2020

Periode Tahun	Target Pembangunan Proyek	Realisasi Pembangunan Proyek	Realisasi Penjualan
2016	150 Unit	150 Unit	150 Unit
2017	120 Unit	120 Unit	120 Unit
2018	100 Unit	100 Unit	100 Unit
2019	100 Unit	75 Unit	73 Unit
2020	75 Unit	70 Unit	60 Unit

(Sumber: HRD PT Berkah Aslin Mandiri)

Tabel di atas menunjukkan fluktuasi menurun jumlah pengerjaan proyek PT Berkah Aslin Mandiri. Dari periode tahun 2016 perusahaan mempunyai target pembangunan proyek sebesar 150 unit, dan perusahaan mencapai target yang diinginkan menuju tahun 2017 dengan mengerjakan 120 unit menunjukkan bahwa perusahaan mencapai target pembangunan proyek sebesar 120 unit. Pencapaian target juga terjadi pada periode selanjutnya, yaitu tahun 2018 karyawan mengerjakan sejumlah 100 unit. sesuai dengan target pembangunan proyek pada tahun 2017. Namun, Pencapaian target tidak diikuti oleh periode tahun berikutnya, pada periode 2019 dan 2020 justru terjadi penurunan yaitu sebesar 25 unit, dari target pembangunan proyek yang dilakukan perusahaan sebanyak 100 unit dan terealisasikan pembangunan proyek menjadi 75 unit sedangkan pada tahun 2020 terjadi penurunan yaitu sebesar 5 unit, dari target pembangunan proyek yang dilakukan perusahaan sebanyak 75 unit dan terealisasikan pembangunan proyek menjadi 70 unit. Penurunan pengerjaan proyek dapat disebabkan karena banyak faktor, faktor kesehatan karyawan, faktor menurunnya semangat kerja dikarenakan

target tidak tercapai di masa pandemi covid-19, faktor tekanan kerja yang terlalu tinggi dari atasan, dan faktor tidak adanya ruang bagi karyawan mengeluarkan pendapat. Dalam penelitian ini, diindikasikan bahwa penurunan pengerjaan proyek disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan, serta faktor menurunnya ekonomi masyarakat di masa pandemi yang mengakibatkan penjualan rumah menurun hingga tidak tercapainya target

Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tentunya sangatlah dibutuhkan terlebih lagi dimasa pandemi saat ini. Motivasi kerja di PT.Berkah Aslin Mandiri masih terlihat kurang menjadi perhatian manajemen. Dari segi kebutuhan fisiologis, waktu istirahat karyawan sering kali terabaikan akibat dari pembangunan proyek yang tertunda sehingga mereka harus bekerja disaat jam istirahat. Sedangkan menghadapi masa pandemi fisik harus beristirahat dengan cukup. Dari segi rasa aman, seringnya pembangunan proyek yang dimaksimumkan guna pencapaian target dapat menimbulkan keselamatan karyawan terabaikan. Selain itu juga bekerja kondisi WFO berdampak pada kecemasan dan ketakutan akan terpapar virus covid 19 karena mudahnya virus ini tersebar. Dan dari segi kebutuhan hubungan sosial, dampak pandemi yang terjadi membuat harus adanya pembatasan dalam melakukan hubungan sosial (*social distancing*), hal ini berdampak pada kurangnya koordinasi antar karyawan terkait pekerjaan. Akan tetapi masih ada karyawan yang bersikap cenderung menunda pekerjaan, istirahat melebihi jam istirahat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang menumpuk, sehingga berdampak pada pengurangan optimalisasi kerja. Demikian pula dengan karyawan yang tidak mampu mengoptimalkan kerjanya, juga mendapatkan hak-hak yang sama seperti halnya yang diterima oleh karyawan yang mengerahkan semua potensinya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, hal ini akan berdampak kurang baik serta muncul terjadinya kecemburuan sosial antara karyawan

Dalam memimpin karyawannya, pemimpin perusahaan mengambil tanggung jawab penuh terhadap seluruh pekerjaan. Tanggung jawab penuh yang dimaksud dalam hal ini yaitu pemimpin memegang seluruh wewenang pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan serta seluruh pengambilan keputusan dilakukan oleh pemimpin sehingga karyawan cukup melaksanakan perintah yang diberikan oleh pemimpin, begitupun pada saat ada masalah yang terjadi dalam alur pekerjaan, pemimpin langsung tanggap dalam mencari jalan keluarnya.

Selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan, seharusnya karyawan juga memiliki motivasi kerja yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang ia lakukan agar tidak ada unsur paksaan pada saat bekerja.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan tetap patuh dan rajin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun tanpa pengawasan pemimpin perusahaan, sedangkan sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan bermalas-malasan pada saat bekerja jika tanpa pengawasan pemimpin perusahaan. Motivasi kerja dari dalam diri karyawan tersebut dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Maka dari itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Hasil dari penerapan pola gaya kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja total perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada masa pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Aslin Mandiri Tarumajaya Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat disimpulkan permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Tarumajaya Bekasi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Tarumajaya Bekasi?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Tarumajaya Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Tarumajaya Bekasi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Tarumajaya Bekasi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Aslin Mandiri Tarumajaya Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Adapun manfaat bagi peneliti agar peneliti lebih memahami faktor-faktor apa saja dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Berkah Aslin Mandiri Tarumajaya Bekasi.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi PT Berkah Aslin Mandiri Tarumajaya Bekasi dan menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan masukan dan pertimbangan sebagai salah satu contoh pedoman penelitian bagi peneliti lain.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada pembahasan. Batasan masalah pada variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y). Guna memperoleh batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan, pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian dilakukan di karyawan PT. Berkah Aslin Mandiri

2. Objek yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan dengan indikator : Bersifat adil, Mendukung tercapainya tujuan Menciptakan rasa aman Sumber inspirasi Bersikap menghargai dan Motivasi Kerja dengan indikator : Perilaku Karyawan, Usaha Karyawan, dan kegigihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan indikator : Kualitas dan hasil pekerjaan karyawan, Kuantitas dalam bekerja, Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini, peneliti menyusun secara sistematika ke dalam lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan, yaitu pengertian Kinerja Karyawan, pengertian Gaya Kepemimpinan, pengertian Motivasi Kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang Metodologi Penelitian, yaitu desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan, yaitu profil perusahaan tempat penelitian, uji validitas, reliabilitas instrumen dan hasil penelitian meliputi Pengaruh Gaya Kepemimpinan(X1) dan Motivasi Kerja pada masa Pandemi Covid-19 (X2) terhadap Kinerja

Karyawan(Y) serta pengujian pengaruh ketiga variable dengan menggunakan regresi berganda serta hasil pegujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama

