

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun kemajuan teknologi mencapai puncak tertinggi, perkembangan informasi yang semakin meluas dan tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni, maka sebuah organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut, pada sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Semakin ketatnya persaingan tersebut menyebabkan suatu perusahaan harus lebih efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan operasionalnya agar dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut tentunya tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang berada didalamnya yang meliputi pemimpin dan karyawan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan dapat disebut sebagai direktur, dimana menurut Robert Tanemboun pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan organisasi. Sementara karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja. (Veithzal Rivai 2013).

Perilaku atau sikap seorang pemimpin terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena jika seorang pemimpin bersikap tidak respek terhadap karyawan maka karyawan akan merasa ketidaknyamanan sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika seorang pemimpin menunjukkan sikap respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin maksimal. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sudarmanto dalam bukunya Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dimensi

kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi (Sudarmanto 2009).

Karena pada dasarnya karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan, karena memegang peranan penting dalam pengoperasian perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain perilaku atau gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Karena pada prinsipnya pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Selain faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Malayu S.P Hasibuan dalam buku Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah tahun 2006, bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjukkan tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Dan pada hakekatnya motivasi itu bisa muncul baik dari karena diri sendiri ataupun berasal dari orang lain. Dengan kata lain motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak akan beroperasi secara optimal. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena apabila kinerja karyawannya kurang baik maka dapat dipastikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan tersebut mempunyai kinerja berkualitas.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap anggota dalam suatu organisasi tentunya memiliki pola pikir yang berbeda-beda dalam melakukan setiap pekerjaan.

Berbagai macam motivasi yang berbeda itulah yang nantinya akan menghasilkan *output* (prestasi kerja yang dicapai) yang berbeda pula. Hasil-hasil dari pekerjaan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Seperti dalam pemotongan gaji apabila tidak mencapai target pendapatan yang sudah ditentukan, apabila melebihi target yang ditentukan akan mendapat *reward* dari perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012) salah satu dari faktor dalam mengukur kinerja karyawan adalah faktor kehadiran. Apabila karyawan tidak hadir maka mengakibatkan pekerjaan yang bisa diselesaikan hari ini menjadi tertunda.

Tabel 1.1 Absensi Pegawai

Tahun	Hadir	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan
2018	75,86%	4,45%	5,22%	6,45%	7,73%
2019	73,26%	5,22%	5,82%	6,45%	9,25%
2020	69,42%	6,82%	6,20%	6,45%	11,11%

Sumber: PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat penurunan tingkat kehadiran karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi. Meskipun tidak adanya standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah, namun tingkat absensi karyawan pada tabel diatas dapat mengindikasikan gejala awal dari kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi. Salah satu faktor yang berkaitan dengan terjadinya tingkat penurunan kinerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi yaitu faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Karena pada dasarnya, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan kerja, selain itu PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi juga telah melakukan pemberian motivasi kerja agar karyawan memiliki kinerja yang baik yaitu, berupa pelatihan internal dan eksternal. Kegiatan pelatihan internal dilakukan oleh Direksi selama 1 bulan sekali sedangkan pelatihan eksternal dilakukan dengan cara mendatangkan dari pihak luar . Selain itu pemberian motivasi kerja juga dalam bentuk pemberian kesempatan berupa promosi kenaikan jabatan. Oleh sebab itu,

faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi yang berusaha memposisikan perusahaan menjadi yang terdepan di bidangnya dengan mengoptimalkan jejaring bisnis dan infrastruktur terluas dan terpadu. Namun infrastruktur saja tentunya tidak cukup untuk menjaga perusahaan tetap kompetitif diantara banyaknya para pesaing. Motivasi menjadi faktor utama yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan seperti halnya mengenai kedisiplinan dalam ketepatan dalam kehadiran kerja. PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif khususnya dalam membuat dan merakit mobil ambulans. Dimana masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugasnya. PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan melihat dan menganalisis kinerja karyawan secara baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian. Hal ini menjadi pertimbangan penulis mengapa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi juga dapat menunjang tingkat kinerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi. Untuk itu penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.
- b. Bagi Karyawan
Hasil ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.
- c. Bagi Universitas
Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya Program Studi Manajemen.

d. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen SDM khususnya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian dengan populasi dan objek penelitian karyawan di PT. Ambulance Pintar Indonesia Bekasi, sebagai berikut :

Berdasarkan latar belakang masalah, karena banyaknya masalah atau variabel-variabel yang berhubungan terhadap kinerja karyawan. Maka penulis membatasi masalah, dan hanya memilih tiga variabel saja yaitu : gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

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 sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang dasar-dasar teori variabel, dilengkapi dengan hasil penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang objek dan subjek penelitian, tempat atau lokasi, jadwal atau waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang pendeskripsian objek penelitian serta pembahasan mengenai hasil analisis tersebut.

BAB V : PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dalam penelitian serta implikasi manajerial untuk perusahaan dan pembaca.

