

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Karyawan yang dikelola dengan baik didalam perusahaan atau pun organisasi maka akan memeberikan keuntungan yang baik bagi perusaan dalam mencapai tujuan seperti visi dan misi perusahaan tercapai, mendapatkan keuntungan finansial sesuai target, dan mempunyai keunggulan tinggi dari para pesaing lainnya. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui, pelatihan, adanya pendidikan, dan bagaimana tingkah laku pemimpin dalam memberikan motivasi karyawannya.

Tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang di miliki. Kinerja karyawan merupakan hal yang utama yang harus di perhatikan oleh organisasi dalam suatu organisasi agar mampu bersaing secara global.

Terdapat faktor-faktor negative yang dapat menurunkan kinerja karyawannya, diantaranya yaitu pengaruh berasal dari lingkungan kerja, teman sekerja yang juga menurun semangatnya serta tidak adanya contoh yang harus di jadikan acuan dalam mencapai prestasi kerja yang baik, menurunnya semangat atau motivasi dari dalam diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci untuk dalam membangun semangat bawahannya.

Pemimpin dalam mengelola organisasinya agar dapat mencapai tujuan organisasi harus mempunyai prilaku kepemimpinan. Karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organiasinya dengan memberikan motivasi serta bimbingan kepada bawahannya agar menghasilkan kinerja yang baik dan menciptakan suasana kerja yang nyaman agar karyawan tidak merasa tertekan oleh pemimpinnya . Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna

mencapai sasaran tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin.

Seorang pemimpin harus memiliki sifat bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan. Tumbuhnya sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat karyawan yang berada di perusahaan merupakan suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan yang akan menopang laju karyawan untuk jenjang selanjutnya. Menjalin relasi yang baik dalam suatu organisasi baik dari bawahan terhadap atasan maupun sebaliknya, akan menjadikan modal yang sangat penting yang berpengaruh terhadap kelanjutan dalam lingkungan kerja. Sehingga apa yang telah dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan mendapat apresiasi lebih dari atasan yang akan dialami oleh karyawan dengan pemimpin perusahaan tersebut. Pemimpin yang tidak konsisten dalam pengambilan keputusan, dan lebih memperhatikan target perusahaan tetapi tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya serta tidak adanya pemberian *feedback* terhadap kinerja karyawan hal tersebut menyebabkan semangat dan kinerja menurun.

Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan karyawan, salah satu caranya adalah bagaimana pemimpin bisa memberikan motivasi yang mana motivasi itu merupakan keadaan kejiwaan seseorang dalam memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Motivasi kerja dapat menjadi pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang yang terbaik. Oleh sebab itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan harus ditingkatkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik. Apabila ada seorang karyawan dengan keadaan suatu posisi yang kurang

semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap prihatian yang harus diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Objek dalam penelitian ini adalah Klinik Delovely Bekasi perusahaan yang bergerak dalam bidang klinik perawatan wajah. Sebagai perusahaan yang kompetitif, maka tidak akan menutup kemungkinan adanya persaingan perusahaan yang sejenis. Selama rentang tahun 2014 hingga tahun 2018, berdasarkan data kinerja yang tersedia, dapat diketahui selama rentang waktu tersebut terjadi penurunan kinerja. Hal yang menyebabkan turunnya kinerja pada klinik Delovely Bekasi, yaitu bagaimana kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Informasi mengenai kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Keterangan
2014	100	39	Sakit
		32	Tanpa Keterangan
		52	Datang terlambat
		41	Izin
2015	100	53	Sakit
		58	Tanpa Keterangan
		61	Datang terlambat
		76	Izin
2016	100	65	Sakit
		71	Tanpa Keterangan
		62	Datang terlambat
		82	Izin

2017	100	81	Sakit
		76	Tanpa Keterangan
		84	Datang terlambat
		95	Izin
2018	100	89	Sakit
		85	Tanpa Keterangan
		95	Datang terlambat
		99	Izin

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menjelaskan bahwa absensi kerja yang terdapat di Klinik Delovely Bekasi, menunjukkan pada tahun 2014 berjumlah 39 orang karyawan absen karena sakit, 32 orang karyawan absen tanpa keterangan, 52 orang karyawan absen datang terlambat, 41 orang absen izin. Pada tahun 2015 berjumlah 53 orang karyawan absen karena sakit, 58 orang karyawan absen tanpa keterangan, 61 orang karyawan absen datang terlambat, 76 orang karyawan absen izin. Pada tahun 2016 berjumlah 65 orang absen karena sakit, 71 orang karyawan absen tanpa keterangan, 62 orang karyawan datang terlambat, 82 orang karyawan absen izin. Pada tahun 2017 berjumlah 81 orang karyawan absen karena sakit, 76 orang karyawan absen tanpa keterangan, 84 orang karyawan absen datang terlambat, 95 orang karyawan absen izin. Pada tahun 2018 berjumlah 89 orang karyawan absen karena sakit, 85 orang karyawan absen tanpa keterangan, 95 orang karyawan absen datang terlambat, 99 orang karyawan absen izin. Total keseluruhan karyawan pada Klinik Delovely Bekasi berjumlah 100 orang karyawan.

Beberapa hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti di Klinik Delovely Bekasi, yaitu dengan wawancara dengan pihak karyawan Klinik Delovely Bekasi. penulis melihat adanya suatu fenomena terkait dengan bagaimana (1) penurunan kinerja untuk karyawan terutama senior atau karyawan yang lebih lama dari pada karyawan baru, (2) kepemimpinan yang masih tidak konsisten dalam mengambil

keputusan untuk suatu tindakan, (3) kurangnya feedback positif dari hasil kerja karyawan.

Dari uraian di atas, mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam proses kerja suatu perusahaan maka penulis ingin meneliti, apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan di perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Oleh sebab itu penulis membuat judul penelitian dengan judul; **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Delovely Bekasi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan beberapa permasalahan, diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Delovely Bekasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Delovely Bekasi?
3. Apakah secara bersamaan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Delovely Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian di atas, adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Klinik Delovely Bekasi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Delovely Bekasi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara Bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Delovely Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah:

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Selain itu juga penelitian ini menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman penulis, dalam hal ini terutama hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik. Dan dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya pimpinan dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya serta dapat memberikan masukan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan diperusahaan atau organisasi.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian dapat dilakukan dengan lebih mendalam, dalam penelitian kali ini hanya melakukan pengamatan yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Klinik Delovely Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami secara keseluruhan, maka penulisan skripsi ini dibagi dalam 3 bab, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi menjelaskan latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi menjelaskan literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi menjelaskan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian,, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutupan dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan dan implikasi manajerial yang dianggap berguna.

