

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, dimana hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui pemberian motivasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan serta bagaimana cara pemimpin bisa mempengaruhi karyawannya sehingga dapat membawa dampak positif bagi perusahaan. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mengharapkan karyawan bisa melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Suatu perusahaan akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, di antaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan di gunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Suatu ungkapan yang mulia bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai

kelebihan kemampuan untuk memimpin. Di sinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin adalah hal yang sulit, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan merupakan *asset* yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian motivasi. Kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi. Sebagai manajer mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman yang ada di luar diri pekerja akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal. Dengan memahami peranan penting motivasi, manajer akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi karyawannya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Motivasi yang timbul dari luar disebut *motivasi ekstrinsik*. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri disebut *motivasi intrinsik*. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja

karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Aqua Tirta Investama di Kawasan Pulo Gadung Jakarta Timur yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri Air Mineral. Sebagai perusahaan yang kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan perusahaan yang sejenis.

Tabel 1.1 Target Penjualan PT. Tirta Investama Jakarta Timur
Periode September – Desember 2017

TAHUN	TARGET	PENCAPAIAN	PROSENTASE %
September 2017	Rp. 3.000.000.000	Rp. 5.000.000.000	166,67 %
Oktober 2017	Rp. 3.000.000.000	Rp. 3.700.000.000	123,33 %
November 2017	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.800.000.000	93,33 %
Desember 2017	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.600.000.000	86,67 %

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa target penjualan PT. Tirta Investama Jakarta Timur mengalami penurunan yang cukup besar. Penjualan mengalami penurunan pada bulan November 2017 dan bulan Desember 2017, Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan harapan perusahaan diantaranya pencapaian target penjualan yang mengalami kenaikan dan penurunan sehingga tidak selalu mencapai setiap periodenya. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada bulan November 2017 mengalami pencapaian yang tidak target sebesar 6,67% dan pada bulan Desember 2017 mengalami pencapaian yang tidak target juga sebesar 13,33%, tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan yaitu 100%.

Dimana hanya mencapai target sebesar 93,33% pada bulan november dan 86,67% pada bulan desember 2017.

Menurunnya target penjualan perusahaan dikarenakan adanya faktor internal di perusahaan. Pada faktor internal yang terjadi di perusahaan dikarenakan prestasi seorang pemimpin pada bagian head office di PT. Tirta Investama yang menurun. Meski selalu terlihat bekerja menjalankan tugasnya, namun hasil yang di dapat tidak pernah mencapai target. Hal ini terjadi bukan karena pemimpin itu tidak bertanggung jawab, tetapi dikarenakan pemimpin itu tidak memiliki kemampuan menjadi seorang *leader*, pemimpin itu selalu kesulitan menyusun konsep strategi perusahaan, dan dalam rapat-rapat pemimpin itu selalu mendiskusikan dengan para anak buahnya. Pada awalnya hal ini di pandang demokratis, tetapi kemudian diketahui ini adalah bagian dari kebingungannya. Kurangnya pengalaman seorang pemimpin untuk mengambil keputusan yang tepat dan tidak bisa mengatur atau memperlakukan karyawan yang ada dengan baik, sehingga karyawan pun mengalami keraguan atas kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Tabel 1.2 Bonus yang diterima oleh karyawan PT. Tirta Investama 2014-2017

No.	Tahun	Bonus
1.	2014	2 kali/tahun
2.	2015	3 kali/tahun
3.	2016	2 kali/tahun
4.	2017	1 kali/tahun

Sumber : Personalia PT. Tirta Investama Jakarta Timur

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa bonus yang diterima oleh karyawan PT. Tirta Investama pada dua tahun belakangan ini tidak stabil. Hal ini bisa dilihat dari tabel di atas bahwa bonus yang diterima oleh pegawai mengalami penurunan secara terus menerus mulai dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja pegawai di PT. Tirta Investama Jakarta Timur, penulis melakukan pra-survey dan wawancara dengan pemimpin dan sejumlah pegawai, berdasarkan hasil wawancara sebagian besar para pegawai berpendapat bahwa penurunan bonus yang terjadi karena tidak tercapainya target dan kinerja pegawai yang menurun, pegawai merasa kewajiban yang diberikan oleh perusahaan lebih besar dibandingkan dengan hak yang di peroleh pegawai. Bonus yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang oleh pegawai. pegawai merasa bonus yang diterima seharusnya lebih besar. Kurangnya bonus yang diberikan oleh perusahaan berdampak pada motivasi yang dimiliki oleh pegawai, motivasi pegawai akan menurun jika bonus yang diberikan tidak sesuai dengan yang sudah dilakukan pegawai untuk perusahaan.

Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang pegawai dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan, maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi pegawai tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Head Office di PT. Tirta Investama Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Head Office di PT. Tirta Investama Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Head Office di PT. Tirta Investama Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Head Office di PT. Tirta Investama Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Head Office di PT. Tirta Investama Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Head Office di PT. Tirta Investama Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Tirta Investama adalah dapat dipergunakan sebagaibahan masukan didalam menetapkan kebijakan.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan judul dan objek Skripsi yang sama.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari agar pembahasan tidak menyimpang dari judul karya tulis, maka penulis hanya membatasi masalah pada "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Head Office di PT. Tirta Investama Jakarta Timur”.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesa.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas metode penelitian, penentuan populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil penelitian yang berisikan gambaran umum tempat penelitian, uji validitas, reliabilitas instrumen dan hasil penelitian meliputi Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) serta pengujian pengaruh ketiga variabel dengan menggunakan regresi berganda serta hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Adalah merupakan bab penutup berisikan kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu.