

AB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Dalam memasuki perkembangan global yang semakin pesat khususnya dalam bidang ekonomi Indonesia harus mempersiapkan segala aspek yang mendukung perkembangan ekonomi Indonesia salah satunya adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku (organizational rigidity). Kegiatan bisnis tidak lagi di jalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan.

Sumber daya manusia perlu selalu ditingkatkan pada setiap individu-individu guna menciptakan atau mempertajam keunggulan-keunggulan dari setiap individu. meningkatkan keunggulan dengan melakukan kreatifitas maupun inovasi yang mereka miliki. Dalam menciptakan kreatifitas dan inovasi dapat didasari dengan persiapan yang baik seperti pendidikan, keahlian maupun keterampilan. Peningkatan sumber daya manusia dikatakan menjadi sangat penting karena menjadi salah satu pondasi dari keberhasilan suatu perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut maka kemungkinan keberhasilan perusahaan itu semakin besar begitupun sebaliknya semakin besar perusahaan tersebut maka semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Mengingat petingnya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan selain modal, maka pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan. Perusahaan harus mempunyai strategi-strategi dalam pengembangan sumber daya manusia selain melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan dapat dilakukan juga seperti pelatihan, pembinaan, recruitmen, perubahan system, kesempatan, dan lewat penghargaan.

Aspek lain yang perlu diperhatikan selain sumber daya manusia adalah motivasi, karyawan tidak akan bisa mengembangkan kemampuannya jika tidak ada motivasi

didalamnya. Motivasi bisa diartikan sebagai alasan atau juga semangat. Motivasi dapat menjadi salah satu alasan karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan yang dipunya sehingga proses pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik. Motivasi dapat berasal dari kebutuhan diri sendiri atau dorongan dari orang lain, orang lain yang dimaksud salah satunya adalah seorang pemimpin.

Berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja yang baik ditentukan oleh pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda. gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu

Lippo Group adalah sebuah perusahaan besar di Indonesia yang didirikan oleh Mochtar Riady. Grup ini memulai usaha dengan Bank Lippo yang telah berganti nama dan berubah posisi sahamnya menjadi Bank CIMB Niaga. Perusahaan ini kemudian mengembangkan diri di usaha properti yang kemudian berkembang di Indonesia, Tiongkok dan beberapa negara lainnya. Selain di usaha properti juga melakukan pengembangan bisnis eceran, telekomunikasi, dan berbagai jenis usaha lainnya.^[1]

Saat ini, perusahaan tersebut dipimpin oleh James Riady, anak Mochtar Riady. Pada tahun 2016, perusahaan ini mulai merencanakan sebuah kota baru, yaitu Meikarta. Kota ini terletak di Cikarang, dan diperkirakan akan selesai pada tahun 2021.

PT. Mahkota Sentosa Utama atau yang lebih dikenal dengan Meikarta kota berkaliber internasional yang tengah digarap oleh perusahaan Lippo Group juga sekaligus merupakan mega proyek terbesar yang pernah digarap selama 67 tahun perusahaan ini berdiri. Didukung dengan investasi sebesar 278 Triliun rupiah dengan area pengembangan seluas 500 hektar dengan 100 hektar lahan terbuka hijau, 250.000 unit properti hunian utama, dan 1.500.000 meter persegi untuk kebutuhan lahan komersial utama.

Dalam pengelolaan jalannya perusahaan yang besar ini Meikarta bekerjasama dengan vendor-vendor nya baik dalam penanganan proyek ataupun pengelolaan sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT.Mahkota Sentosa Utama atau Meikarta bekerja sama dengan PT. Baladhi Karya Raharja untuk mengelola seluruh karyawan Meikarta dengan sistem outsourcing dan kontrak selama 3 bulan. Namun dalam tanggung jawab dan kebijakan kebijakan yang ada tetap menjadi hak penuh PT.Mahkota Sentosa Utama. Menurut hasil

wawancara penulis dengan salah satu HR PT. Mahkota Sentosa Utama , karyawan Meikarta pada periode oktober- januari memiliki sekitar 10.000 karyawan yang terbagi kedalam berbagai macam department.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Melihat begitu banyaknya sumber daya manusia yang dikelola, Meikarta mengalami banyak hambatan. Salah satunya dalam menerapkan kebijakan-kebijakannya. Meikarta kesulitan dalam mengatur sdm yang ada masalah yang dihadapi oleh meikarta dalam pengelolaan sumber daya manusianya adalah kedisiplinan. Seperti masih banyak dijumpai karyawan-karyawan khususnya pada bagian marketing yang belum menguasai knowledge tentang meikarta. Jelas juga ini dapat merugikan perusahaan karena dengan tidak menguasai knowledge dapat memungkinkan terjadinya kesalah pahaman atas informasi yang benar antara client dengan marketing. Ini di buktikan dengan hasil tes kuesioner yang dilakukan oleh marketing meikarta sehingga ini menjadi masalah yang belum diselesaikan oleh pemimpin meikarta dalam membina marketing-marketing nya

Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Menurut observasi yang dilakukan oleh peneliti ternyata beberapa marketing meikarta terkadang datang terlambat dan pulang cepat, atau bahkan tidak melakukan kegiatan kerja dan ini masih menjadi pekerjaan rumah bagi pemimpin untuk mengelola banyaknya marketing yang dikelola. Fenomena ini dapat terjadi karena lemahnya motivasi dari marketing yang melakukan pelanggaran tersebut.

Dari permasalahan-permasalahan yang sudah dijelaskan diatas penulis ingin meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja di PT.Mahkota Sentosa Utama”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Mahkota Sentosa Utama ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Mahkota Sentosa Utama ?
3. Apakah motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Mahkota Sentosa Utama ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya perumusan masalah yang jelas, maka dapat ditetapkan tujuan dibuatnya penulisan ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja di PT. Mahkota Sentosa Utama
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di PT. Mahkota Sentosa Utama
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja di PT. Mahkota Sentosa Utama

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penulisan ini bisa membantu pihak manajemen perusahaan dalam menyikapi masalah budaya organisasi dan kerjasama tim agar dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi Universitas
Dapat menambah kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lainnya khususnya pada fakultas ekonomi dan sebagai informasi bahan pembandingan bagi penulisan lain serta memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Bagi Penulis
Dengan penulisan ini, maka penulis melatih untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan tentang motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja

1.5 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penulisan, maka penulis perlu menentukan pembatasan masalah dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih berfokus dan tepat pada sasaran. Disamping itu, adanya keterbatasan waktu yang dimiliki, maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan ini berfokus pada **“Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di PT. Mahkota Sentosa Utama”**.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penelitian ini dan mendapat gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, sistem penulisannya akan dibagi dalam 5 bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang perusahaan yang ada, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, penelitian terdahulu dan hipotesis

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini membahas tentang objek dan subjek penelitian, tempat atau lokasi, jadwal atau waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, pengumpulan data dan metode analisa data

BAB IV Analisa Dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang pengolahan dan analisa data serta pembahasan tentang analisis data.

BAB V Penutup

Sebagai bab terakhir, bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial