

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja pegawai tersebut adalah salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi dan didukung dengan seorang pemimpin yang baik pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan sebab menurunnya perhatian pemimpin pada pegawainya .

Menurut Kartono dalam Suwatno (2013, h. 140) menyatakan kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan salah satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut T. Hani Handoko dalam Indah Puji Hartatik (2014, h. 161) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut staff SDM dari hasil wawancara di PT.Kereta Api Indonesia (Stasiun Bekasi) Kepimimpinan yang baik dan tepat akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang juga baik bagi para pegawainya. Hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahannya akan mendukung semua aspek di dalamnya termasuk kinerja dan motivasi para pegawainya yang tentu saja akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja dari perusahaan secara menyeluruh. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin menciptakan visi, lingkungan dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk berprestasi.

Implikasinya bawahan akan merasa kagum, percaya, dan berkomitmen pada pimpinan. Hal inilah yang menunjukkan kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada kinerja bawahan.

Selain kepemimpinan motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada dasarnya bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan trampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan memiliki motivasi yang tinggi, karena motivasi sangat penting maka dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang baik motivasi diberikan semua pemimpin kepada pegawainya agar mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

Selain itu, menurut staff SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Bekasi, kinerja yang belum optimal diketahui melalui penilaian yang dilakukan oleh masing-masing seksi bagian pada perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana gambaran kinerja pegawai melakukan tugas dan pekerjaan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Bekasi, mengevaluasi kinerja pegawainya setiap satu tahun sekali, indikator dalam penilaian kinerja pegawai meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan, keterampilan kerja dan kejujuran.

Berkaitan dengan motivasi kerja maka fenomena di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang masih rendah terlihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak hadir atau terlambat datang ke kantor pada hari kerja sehingga diperlukan suatu bentuk dorongan bagi pegawai untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku bagi pegawai di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Bekasi,. (Wawancara terhadap pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Bekasi).

Dengan motivasi kerja yang tinggi pegawai akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, dan pegawai memiliki kinerja yang baik, tetapi jika motivasi rendah maka sebaliknya membuat tidak semangat kerja dan mudah menyerah.

Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya yang dikeluarkan oleh pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah pegawai yang seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya.

Mengingat sulitnya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan upaya yang relevan dari perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan cara memberikan pelatihan terhadap pegawai. Program pelatihan merupakan usaha perusahaan yang sengaja dilakukan untuk pegawai guna meningkatkan prestasi di masa sekarang dan prestasi di masa yang akan datang.

Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kecakapan serta kompetensi seorang pegawai, sehingga perusahaan memiliki pegawai yang terampil, cakap, mempunyai prestasi kerja yang tinggi serta tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dan kepemimpinan memiliki arti peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan motivasi kerja kepada para pegawai agar formasi kerjanya tetap semangat, kepemimpinan yang demokratis akan terlihat pada saat kegiatan dilapangan dimana adanya kesenjangan komunikasi antar pegawai sehingga munculnya suasana yang harmonis dalam berkomunikasi dan melakukan pemantauan langsung pada kegiatan lainnya.

PT.Kereta Api Indonesia (Stasiun Bekasi) sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa khususnya transportasi darat, juga meyakini

bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pegawai pun sangatlah penting dalam alur kehidupan perusahaan. Oleh karena itu peranan tenaga kerja sebagai faktor produksi sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dan para pegawai pun akan terasa nyaman di perusahaan tersebut.

Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen SDM terhadap upaya-upaya peningkatan motivasi kerja pegawai demikian pula dengan kinerja pegawai yang dipakai sebagai bahan evaluasi, diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Pada PT. KERETA API INDONESIA (STASIUN BEKASI)**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Stasiun Bekasi).
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Stasiun Bekasi).
3. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Stasiun Bekasi).

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Stasiun Bekasi)
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Stasiun Bekasi).
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama bagaimana pengaruhnya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Stasiun Bekasi).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Bagi mahasiswa adalah sebagai meningkatkan wawasan pengetahuan dan pengalaman penulis pada bidang ilmu SDM (Sumber Daya Manusia) yang khususnya pada masalah yang akan diteliti yaitu tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bekasi Utara. Serta melalui ilmu dan teori yang didapatkan selama masa perkuliahan agar dapat melatih kemampuan berfikir secara sistematis dan dapat diterapkan dalam pekerjaan dilapangan nanti.
2. Bagi Universitas adalah dapat dipergunakan dalam pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya untuk jurusan manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi perusahaan adalah dapat dipergunakan dalam penelitian sebagai bahan masuk didalam menetapkan kebijakan serta menjalankan strategi perusahaan sehingga mencapai hasil yang positif bagi perusahaan dan unsur-unsur SDM.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal ini, penelitian memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Stasiun Bekasi) , sehingga apa yang diuraikan nanti tidak akan menyimpang dari permasalahan yang didefinisikan.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penulisan ini, penulis menguraikan secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, Rumusan Permasalahan, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah, dan diakhiri dengan Sistematika Penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur yang menunjang dan kontra dengan hipotesis yang diambil.

BAB 3 : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis mengemukakan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisis data, dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang profil obyek penelitian, pengujian dan analisis hasil data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.