

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di setiap perusahaan yang sangat pesat saat ini membuat perusahaan berusaha untuk meningkatkan kreatifitas, inovasi dan sumber daya yang dimiliki sebagai keunggulan kompetitif bagi perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dituntut mampu bersaing dan berkesinambungan dengan kemajuan teknologi dan komunikasi yang ada seiring dengan berkembangnya jaman. Kenyataan bahwa perusahaan yang tidak mampu mengikuti arus perkembangan dan kemajuan jaman akan tertinggal dari pesatnya perkembangan yang ada.

Sumber daya manusia menjadi sorotan di dalam dunia bisnis dimana merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia juga merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik pasti akan memberikan kontribusi yang baik dalam hal pencapaian produktivitas dan peningkatan mutu serta pencapaian visi dan misi bagi perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua bagian yang saling membutuhkan.

Sumber daya manusia atau manusia perlu dikelola dengan baik agar tuntutan atau kebutuhan karyawan dapat terpenuhi.

Keseimbangan yang tercipta akan mempermudah tercapainya tujuan bersama yang dilakukan antara perusahaan dan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan pentingnya mengelola sumber daya manusia dengan cara yang tepat sehingga mampu mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Pengelolaan dapat berupa pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas baik karyawan maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang berkerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personel, pimpinan, atau manajer.

Perusahaan perlu menilai kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki baik secara individu maupun kelompok untuk mengetahui implementasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi sudah berjalan dengan baik dan sesuai harapan atau belum memenuhi harapan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena merupakan wujud yang dihasilkan tiap-tiap individu di dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja dan sekaligus dapat meningkatkan keuntungan atau profit perusahaan. Sehingga kinerja merupakan satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh kepala perusahaan. Dengan menunjukkan kinerja yang baik secara individu maupun kelompok akan menampilkan kualitas dari sumber daya manusia secara langsung, agar perusahaan dapat mengetahui dan menilai kualitas sumber daya manusia. Perusahaan juga harus mengetahui kebiasaan karyawan secara

tepat dan benar agar cara menilai kepada karyawan agar tepat dan tidak saling merugikan.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku atau kebiasaan bawahan atau anggota kelompok untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Pada kenyataan yang ada, setiap pemimpin mempunyai gaya memimpin berbeda beda meskipun pada dasarnya tujuan mereka adalah sama. Goleman (2006) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Dalam bermacam-macam gaya kepemimpinan yang ada pasti ada suatu gaya yang cocok pada situasi tertentu, namun bisa jadi tidak cocok pada situasi dan kondisi lainnya. Maka dari itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan memahami karakter bawahan dan kondisi yang ada sehingga mampu mendorong dan mengajak bawahan untuk maju dan lebih baik lagi. Sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai akibat dari kinerja karyawan yang bagus.

Apabila dilihat lebih mendalam, salah satu hal penting dari manajemen sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian lebih

dari perusahaan adalah motivasi. Tanpa adanya motivasi yang cukup, kinerja sumber daya manusia yang ada akan kurang optimal. Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2016:143) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Menghidupkan gairah berkerja atau semangat bawahan melalui pemberian motivasi tentunya akan menjadi bagian pendukung jalannya suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan. Dengan pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan yang baik dan tepat akan tersampaikan dengan baik. Karyawan juga akan terus menunjukkan kinerja yang baik dan selalu dapat menumbuhkan rasa semangat dalam berkerja.

Penilaian kinerja itu sendiri adalah salah satu faktor dalam mendapatkan hasil kinerja yang benar-benar baik secara optimal.

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam penilaian kinerjanya dengan baik karyawan akan merasa puas. Adanya rasa kepuasan dalam penilaian tersebut dapat membuat sifat individu karyawan semakin baik kedepannya, menampilkan kinerja yang optimal dan memuaskan organisasi atau perusahaan agar tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tetapi pimpinan harus sangat teliti dan tepat dalam penilaian kinerja agar tidak menimbulkan sifat yang negatif.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016: 94). Dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil output dari karyawan baik secara kualitas atau kuantitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan output yang baik bagi perusahaan. Tujuan suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang optimal, produktivitas tinggi dan mutu yang baik. Namun kadangkala kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang atau tidak memenuhi target perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan akan berdampak sangat tidak baik bagi perusahaan karena dapat memberikan dampak buruk bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan.

PT. United Motors Centre Basuki Rahmat merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa otomotif. Perusahaan ini beralamat di Jalan Basuki Rahmat No 84 Tegalsari, Surabaya. PT.

United Motors Centre Basuki Rahmat dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan sumber daya yang berkualitas, serta memiliki kinerja yang baik agar tidak terjadi kelalaian dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal demi mengutamakan prioritas perusahaan yaitu kepuasan dan keselamatan *customer* yang mempercayakan perawatan atau perbaikan kendaraan Suzukinya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat karyawan yang datang terlambat bahkan ada karyawan yang telat masuk kantor setelah jam istirahat, terkadang karyawan juga menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan. Dapat dilihat juga penurunan tingkat absensi karyawan pada tabel berikut.

Tabel. 1.1 Tingkat Absensi Karyawan

Karyawan PT. United Motors Centre Basuki Rahmat

Bulan Juli – September 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Kehadiran	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Tingkat Absensi (%)
Juli	38 Orang	24 Hari	912 Hari	10 Orang	902 Hari	1,09%
Agustus	38 Orang	24 Hari	912 Hari	9 Orang	903 Hari	0,98%
September	38 Orang	24 Hari	912 Hari	11 Orang	901 Hari	1,20%

Sumber : PT. United Motors Centre Basuki Rahmat

Berdasarkan data absensi pada bulan Juli ke bulan Agustus, perusahaan mengalami peningkatan absensi dan turun kembali pada bulan berikutnya. Hal ini terjadi karena karyawan banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan.

Berkaitan dengan kepemimpinan pada perusahaan PT. United Motors Centre Basuki Rahmat, pemimpin memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan dan memberikan saran serta solusi terhadap permasalahan yang terjadi. Namun karyawan membutuhkan perhatian pemimpinnya dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Sementara itu, motivasi yang diberikan kepada karyawan juga masih rendah. Perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang berhasil mencapai target atau yang berprestasi. Sehingga karyawan kurang bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dan pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja**

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat ?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat ?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Motors Centre Basuki Rahmat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam dari penelitian ini sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Sebagai masukan bagi perusahaan untuk melakukan peningkatan perbaikan kinerja karyawan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi kerja.
2. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi manajemen perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan lebih baik.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan manajemen sumber daya manusia.
2. Diharapkan penulis mampu mengembangkan dan mengkaji ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam dunia kerja.