

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil mencapai tujuan karena pentingnya peran karyawan yang mampu memberikan efisiensi dalam menghasilkan kinerjanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja adalah seluruh hasil yang akan diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus (Amirullah, 2015). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sebagai konsekuensinya, maka tugas kepemimpinan semakin kompleks, karena di samping mempertahankan suasana kerja yang kondusif, juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja sumber daya manusia, serta berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Disinilah dituntut pentingnya peran seseorang pemimpin dalam menggerakkan roda perusahaan yang dipimpinya.

Namun dalam pelaksanaannya PT Kirana Artha Hannan Surabaya masih cukup rendah, hal ini terlihat dari ketentuan ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping

gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Disatu sisi, pimpinan perusahaan belum menampakkan efektivitas kepemimpinannya dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Hal ini dapat dicermati masih adanya perilaku pimpinan yang bersifat otoriter dalam memberikan perintah. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT Kirana Artha Hannan Surabaya, dapat disimpulkan bahwa Kurang melibatkan karyawan dalam suatu pengambilan keputusan, masih sering terlihat kurang adil terhadap sesama karyawan. Di sisi lainnya kinerja karyawan belum memuaskan sesuai dengan harapan atau tuntutan pekerjaan. Misalnya, kurang menerima atau mengikuti anjuran dari pimpinan demi kepentingan bersama, karyawan datang di kantor hanya untuk bekerja saja dan kurang berkomunikasi dengan sesama karyawan, tidak mau terlibat dengan aktivitas organisasional, kurang termotivasi untuk menambah wawasan. Saat ini pimpinan PT Kirana Artha Hannan Surabaya masih kurang tepat dalam mengambil gaya kepemimpinan dan motivasi untuk mengatur dan mengelola jalannya perusahaan agar mencapai tujuan yang maksimal.

Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan masing masing, dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa mengatur dan menentukan hubungannya dengan bawahan sehingga mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi perusahaan (Plangiten, 2013). Disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat dan sikap yang digunakan

pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan. Misalnya, kemampuan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab serta bersedia menanggung resiko. Untuk itu dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan, dipengaruhi oleh seorang pemimpin, dimana pemimpin sangat berperan aktif dalam kemajuan suatu perusahaan (Munparidi, 2012).

Terkait penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur (Riyadi, 2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun peneliti cenderung lebih setuju dengan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2014). Pentingnya Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi dengan baik kepada tujuan yang

diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Dari hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang) yang diteliti oleh (Cicilia Lihawa dkk, 2016) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Penelitian ini menemukan pihak manajemen tidak perlu memperhatikan karakteristik individu dalam upaya peningkatan kinerja dokter melengkapi rekam medis melalui peningkatan motivasi. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh (Yofi Dwi Hari Valianto dan Tri Yuniati, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Sahabat Mandiri, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Diharapkan pihak manajemen CV. Sahabat Mandiri sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi. Upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan, ataupun bonus yang lebih baik. Dari penelitian yang memiliki hasil berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali serta mengembangkan variabel lain yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari fenomena di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari setiap variabel. Hal tersebut mengingatkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan masih belum optimal atas pencapaian kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, pimpinan perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan karyawan.

Dari latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT Kirana Artha Hannan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kirana Artaha Hannan Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Artha Hannan Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Artha Hannan Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Artha Hannan Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Artha Hannan Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Artha Hannan Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Artha Hannan Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rekomendasi kebijakan yang berhubungan dengan topik penelitian yang dilakukan dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan referensi di perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya khususnya pada topik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, serta sarana penerapan teori-teori yang di dapat

selama melaksanakan perkuliahan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Dapat menjadi informasi tambahan mengenai kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga berguna menjadi tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya terhadap permasalahan yang sama.