BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini segala aspek kehidupan dituntut untuk bisa menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih untuk dapat bersaing dalam suatu perusahaan. Keberhasilan dari tercapainya tujuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia menjadi aset pertama yang harus dikelola secara baik dan profesional dalam semua sektor bisnis. Kinerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga sangat penting untuk terus menjaga konsistensi agar kinerja yang dihasilkan dapat memberikan hasil yang maksimal. Salah satu cara agar tercapainya kinerja pegawai yakni dengan kepemimpinan yang bijaksana dari pimpinan perusahaan, setiap pimpinan perusahaan yang mampu mengarahkan dan mengatur pegawainya dengan baik akan menuntun para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga para pegawai akan patuh terhadap segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Setiap pegawai perusahaan bekerja dengan niat untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh para pegawai untuk membantu perusahaan yakni dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan, para pegawai selalu bersemangat dalam menghadapi segala tantangan kerja dan tidak mudah

mengeluh, tanggungjawab yang sudah diberikan oleh perusahaan harus bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, selain itu setiap pegawai harus bisa bekerja secara individu maupun secara berkelompok.

PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail penjualan jam tangan. Selain itu PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya juga membesarkan bisnis *e-commerce* khusus produk jam tangan, dengan nama domain Jamtangan.com. PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya sudah menjadi perusahaan yang besar, akan tetapi masih terjadi permasalahan yang sampai saat ini belum terselesaikan terkait kinerja pegawai. Beberapa faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai salah satunya ialah gaya kepemimpinan, kurangnya koordinasi dan kerjasama yang baik antara pimpinan perusahaan dengan para pegawai dalam menjalankan aktivitas perusahaan membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal. Selain itu semangat kerja yang tidak stabil membuat para pegawai menjadi tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, akibatnya kinerja pegawai juga menjadi tidak maksimal. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan membuat kinerja tidak maksimal. Kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pegawai juga memiliki batasan, apabila pegawai dihadapkan dengan pekerjaan yang melewati batas kemampuannya untuk diselesaikan, hal tersebut akan berdampak pada tidak maksimalnya kinerja pegawai yang dihasilkan.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian

tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut (Nawawi, 2012:27). Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja peusahaan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik ialah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2018:169), mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan pimpinan.

Keberhasilan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh semangat kerja, semangat kerja merupakan sikap kesediaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih baik dan lebih giat tanpa menambah keletihan

yang menyebabkan pekerja dengan lebih antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok bekerjanya, semangat kerja yang tinggi diperlukan dalam upaya pencapaian kinerja yang lebih baik. Menurut Tohardi (2012:427), semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan Saifudin (2012:180) berpendapat, semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukan iklim kerja dan suasana kerja.

Selain semangat kerja, keberhasilan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh motivasi kerja, motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh–sungguh. Menurut Robins (2011:239) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi.

Selain motivasi kerja, keberhasilan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh kemampuan kerja, kemampuan kerja merupakan kehandalan atau *skill* yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaiakan suatu pekerjaan, kemampuan kerja

menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melakaksanakan pekerjaan (Arini & Mukzam, 2015). Vroom (2011:61), mengatakan bahwa kemampuan merupakan suatu potensi untuk melakukan sesuatu tugas. Jadi kemampuan ialah suatu potensi untuk melakukan sesuatu, sehingga dengan adanya fenomena tersebut di atas maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai, gaya kepemimpinan, semangat kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya.

Dengan demikian, sesuai permasalahan yang telah di uraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh lagi tentang "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. MING JAYA SEJAHTERA SURABAYA".**

1.2 Rumusan Masalah:

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya ?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya ?

5. Apakah gaya kepemimpinan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya ?

1.7 Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Ming Jaya Sejahtera Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejatera Surabaya.
5. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya.

1.8 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada para pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain yakni :

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang pemasaran. Khususnya

dalam hal mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya.

2. Manfaat Praktis
   1) Bagi Perusahaan
      Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya.
   2) Bagi Peneliti
      Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Ming Jaya Sejahtera Surabaya serta dapat mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan dibangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)