

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini perusahaan-perusahaan diharapkan untuk dapat lebih bersaing, perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing agar mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Indryani & Budiarti, 2016: 2) dalam jurnalnya menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Dengan kinerja karyawan yang baik tentunya tidak terlepas dari karyawan yang berpengalaman maupun berpengetahuan tinggi untuk dapat mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana sumber daya manusia dapat memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik mungkin untuk dapat melaksanakan tugas-tugas kerja suatu perusahaan dalam kerangka kerja yang terarah sesuai dengan tujuan perusahaan. Pernyataan

ini diperkuat oleh (Guterres & Supartha, 2016: 430) dalam jurnalnya menyatakan bahwa manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Di sebuah perusahaan tidak hanya cukup jika hanya memiliki karyawan yang berpengalaman maupun berpengetahuan yang tinggi, tetapi di dalam perusahaan juga harus memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat mengarah karyawan-karyawannya untuk bekerjasama dalam menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Yawan, 2016: 186) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa, sebagai pemimpin harus berusaha menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat mendorong bawahannya untuk mengoptimalkan kinerjanya, oleh karena itu perubahan perlu dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir bawahannya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan dengan gaya kepemimpinannya sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar dapat sesuai dengan tujuan perusahaan dan agar kinerjanya meningkat. Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting didalam suatu organisasi, karena seorang pemimpin yang akan menentukan perkembangan ataupun tindak lanjutnya suatu perusahaan.

Disamping kepemimpinan yang tepat, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang dimiliki seseorang merupakan

sebuah potensi dimana seseorang belum tentu bersedia mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal dan masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. (Indryani & Budiarti, 2016: 18) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan menurut (Fydayeen, Masjaya, & Prakoso, 2016: 735) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tersebut yang berpengaruh dominan dan positif terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, sedangkan motivasi kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja.

Motivasi berperan sebagai suatu bentuk dorongan yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi seperti menjalankan pekerjaannya dengan kinerja tinggi demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pernyataan ini diperkuat oleh (H. Zulkifli, Suwarno, & Yuliani, 2016: 2) jurnalnya menyimpulkan bahwa untuk menggerakkan kinerja karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sehingga, ada benarnya walaupun

beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka, namun mereka masih saja merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka tinggi.

PT Aku Tahu yang berlokasi di Komplek Ruko Aku Tahu III Blok G No. 01-03 Sei-Panas kota Batam ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang developer. Perusahaan ini telah berdiri selama sepuluh tahun, dimulai dari tahun 2008. Dengan sekolah Yehonala yang didirikan dari 28 Februari 2006 di Komplek Ruko Aku II Blok C, Sei-Panas, Yeho Creative Kids sebagai tempat penitipan anak yang berdiri semenjak 21 Mei 2011 terletak di Komplek Nagoya Permai Blok G No. 17-18 dan Aku Tahu Center sebagai pusat pembelanjaan yang diresmikan 7 Mei 2017 di Komplek Ruko Aku Tahu I Blok GG No. 01 Sei-Panas dibawah naungan PT Aku Tahu.

Tabel 1.1 Data bulanan karyawan PT Aku Tahu kota Batam

NO.	Bulan	Karyawan tetap	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Total karyawan
1.	JAN' 17	120	2	1	119
2.	FEB'17	119	0	0	119
3.	MAR'17	119	0	1	120
4.	APR'17	120	2	1	119
5.	MEI'17	119	1	0	118
6.	JUN'17	118	0	2	120
7.	JUL'17	120	0	0	120
8.	AUG'17	120	2	0	118
9.	SEPT'17	118	1	0	117
10.	OKT'17	117	1	2	118
11.	NOV'17	118	0	2	120
12.	DEC'17	120	1	1	120

Sumber : Hasil pengolahan data karyawan bulanan PT Aku Tahu kota Batam

Sebagai perusahaan yang bergerak diberbagai bidang tentunya mempunyai ratusan karyawan dari total semua segmen masing-masing. Nyatanya banyaknya lowongan kerja yang masih terbuka dikarenakan jumlah kepuasan karyawan yang

semakin rendah dengan tiap bulannya minimal ada satu hingga dua karyawan yang memutuskan untuk tidak bekerja lagi.

Seiring dengan kurangnya karyawan dikarenakan banyak karyawan yang memutuskan untuk tidak bekerja lagi, menyebabkan pengalihan pekerjaannya ke karyawan yang masih bekerja. Dan akhirnya menyebabkan kinerja karyawan yang semakin rendah. Jika jumlah karyawan sesuai, maka karyawan tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya tepat waktu pula jadi karyawan tersebut tidak merasa tidak nyaman atau keberatan dalam hal bekerja.

Disamping dari pimpinan yang masih kurang dalam memberikan bimbingan, perhatian dan motivasi kepada karyawan, pemimpin juga sering tidak berada di tempat yang menyebabkan kurangnya komunikasi kepada karyawan sehingga karyawan kurang mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Kemampuan manusia berbeda-beda ada yang memiliki kelebihan dan ada yang terbatas kemampuannya dalam memimpin. Di sini timbul kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dengan para karyawan dalam setiap organisasi merupakan unsur yang terpenting dalam sumber daya manusia. Hal-hal yang diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi kerja. Apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini, lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan PT Aku Tahu, apakah karyawan bekerja dengan kinerja yang baik atau tidak. Hal itu ditunjukkan dengan beberapa karyawan yang tidak aktif pada saat jam kerja, tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan, pelatihan karyawan yang diadakan perusahaan juga tidak terpenuhi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menentukan judul untuk skripsi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aku Tahu Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang penelitian, sehingga peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dengan lowongan kerja yang masih terbuka menandakan semakin meningkatnya jumlah pergantian karyawan.
2. Pembagian pekerjaan yang tidak jelas menyebabkan karyawan bekerja tidak menentu arah yang dikarenakan banyaknya karyawan yang memutuskan untuk tidak bekerja lagi dan akhirnya berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

3. Dengan karyawan yang tidak aktif pada saat jam kerja, tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan yang dikarenakan semakin menurunnya kinerja karyawan.
4. Kurangnya motivasi kerja seperti bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin sehingga karyawan tidak maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
5. Gaya kepemimpinan yang kurang memberikan dorongan kepada karyawan dalam hal bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan supaya pembahasan penelitian ini tidak melebar kemana-mana, sehingga peneliti memfokuskan dan membatasi penelitian hanya pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas sehingga peneliti dapat merumuskan masalah di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Aku Tahu kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Selain dari tujuan, sebuah penelitian juga mempunyai manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut peneliti menulis manfaat penelitian sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, maka manfaat teoritis adalah sebagai dasar penyusunan skripsi mahasiswa-mahasiswi di masa akan yang datang terutama

mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan-perusahaan di kota Batam.

1.6.2. Manfaat Praktis

Kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk peneliti

Menambah wawasan peneliti karena dapat mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama kuliah.

2. Untuk PT Aku Tahu

Peneliti berharap, dengan adanya penelitian ini perusahaan memperoleh masukan yang positif dan membangun, yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Untuk peneliti lanjutan

Bagi peneliti lanjutan, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini peneliti lanjutan dapat menambah wawasan dan menambah pemikiran yang tidak terpikirkan oleh peneliti, melalui penelitian ini peneliti berharap peneliti lanjutan dapat memahami lebih lanjut mengenai pengetahuan di bidang sumber daya khususnya tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.