

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk mengukur kontribusi individu terhadap suatu organisasi dan untuk mengembangkan individu itu sendiri. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan dalam produktivitas dapat dijadikan alat yang mampu mendorong individu kearah perubahan yang lebih baik, bukan sekedar menghasilkan laporan saja.

Menghadapi persaingan pada era perdagangan bebas, kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan seoptimal mungkin untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Kesalahan dapat terjadi apabila pemberian umpan balik lebih dipandang sebagai alat penilaian produktivitas kerja karyawan daripada alat pengembangan atau komunikasi (Habibah, 2001: 28).

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk

mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pemimpin atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yaitu karyawan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerja organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka pemimpin atau manajer akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatannya dalam organisasi. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Banyak sumber daya yang dimiliki perusahaan sering dijadikan andalan untuk dapat bertahan dalam lingkungan persaingan. Dari berbagai sumber yang dimiliki perusahaan, pegawai yang memiliki kepercayaan, komitmen dan kinerja yang baik merupakan aset perusahaan yang sangat berharga. Keefektifan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kinerja, kinerja, motivasi, dan bahkan stres kerja pada karyawan. Disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan, maka pendekatan

situasional atau kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik (Handoko, 2000: 134).

Penilaian kinerja juga merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Pemimpin transformational cenderung untuk mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara lebih jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk berkinerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan transaksional cenderung memberikan arahan kepada pengikut dan berfokus pada hal-hal terperinci, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan imbalan dan hukuman atas kinerja pengikut. Dengan memberikan motivasi yang cukup besar kepada karyawan akan membantu meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga perusahaan mampu menciptakan kualitas kerja pada lingkungan pekerjaan yang dijalani. Tentunya dengan cara-cara atau pola-pola tertentu yang diterapkan oleh pemimpin sehingga para karyawan mampu menerima arahan.

Agar para karyawan dapat bekerja secara tulus dan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, maka seorang pemimpin haruslah mampu memotivasinya. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat.

Bagi karyawan seorang pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja diperusahaan karena pemimpin memiliki tugas sebagai fasilitator internal dengan menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena sebenarnya hubungan manusia satu dengan yang lainnya bersifat simbiosis mutualisme yaitu hubungan yang saling menguntungkan dan saling membutuhkan di antara kedua belah pihak. Pemimpin dalam perusahaan dikatakan sebagai pemimpin karena memiliki bawahan, apabila bawahan tidak ada maka bukan disebut sebagai pemimpin. Pemimpin dalam perusahaan membutuhkan bawahan untuk dapat membantu tugas-tugas dari pemimpin, begitu juga sebaliknya bawahan membutuhkan sosok seseorang yang dapat menjadi panutan di perusahaan dan hanya instruksi dari pemimpin para bawahan dapat melakukan kerjanya.

Ciri-ciri utama kepemimpinan yang sukses dalam organisasi yakni mempunyai kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi

diri dan mendorong karyawan untuk berprestasi, serta mempunyai sikap hubungan manusiawi yang terjaga (Davis, 2002: 246). Akan tetapi dalam usaha memperoleh dukungan para karyawan seorang pemimpin perlu memperhatikan paling sedikit dua hal, yaitu loyalitas karyawan kepada pemimpin yang bersangkutan mungkin diperoleh apabila pemimpin tersebut loyal pula kepada para karyawannya, dan pengembangan karirnya harus juga berakibat pada pengembangan karir para karyawan tersebut.

Untuk membuktikan benar tidaknya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variable gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan suatu penelitian. Hal ini yang mendorong penulis untuk memilih judul skripsi: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT.TASPEN (PERSERO) SURAKARTA).”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?;
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan?;
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang ada adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan;
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; dan
3. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau organisasi dalam mengambil kebijakan mengenai kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai acuan dan pedoman dalam memecahkan serta membahas masalah yang sama dimasa yang akan datang. Dan penelitian ini untuk menambah bahan bacaan yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam menyusun karya tulis serta menambah pengetahuan bagi mereka yang berminat dalam bidang SDM.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang sangat berharga bagi penulis, sehubungan dengan mata kuliah SDM yang didapat di bangku kuliah. Selain itu penulis dapat mengembangkan serta mempraktekkan ilmu pengetahuan teoritis tersebut kedalam dunia kerja yang nyata.

E. Sitematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai pengertian kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan yang pada intinya menjelaskan teori-teori yang mendukung dalam penyusunan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang kerangka pemikiran, hipotesa, sumber dan jenis data, dan teknik yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengenai gambaran umum PT. TASPEN di Surakarta, struktur organisasi, analisa data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Merupakan kesimpulan yang didapat dari permasalahan yang dibahas, serta saran untuk perusahaan.