

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini persaingan antar perusahaan sangat ketat sehingga menuntut setiap perusahaan untuk terus berproses demi keberadaan perusahaan dimata masyarakat dapat berjalan secara berkesinambungan. Hal tersebut yang menjadikan perusahaan membutuhkan faktor-faktor yang harus dimiliki untuk dapat mempertahankan keberadaan perusahaan secara berkala bertahan dan selalu berkembang.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa: “Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan” (Manullang, 1998:19).

Oleh karena itu, unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab. Selain itu berhasil tidaknya penyelenggaraan

kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sejauhmana pemimpin perusahaan memimpin dan memberikan motivasi kepada bawahannya.

Bagi karyawan, seorang pimpinan akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja di perusahaan, karena pemimpin memiliki tugas sebagai fasilitator di 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 diantara kedua belah pihak. Pemimpin dalam perusahaan dikatakan sebagai pemimpin karena memiliki bawahan, apabila bawahan tidak ada berarti bukan disebut pimpinan. Pimpinan 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 dengan instruksi dari pemimpin para bawahan dapat melakukan kinerjanya dengan lebih baik sehingga tujuan dari perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh untuk memotivasi karyawan sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Pimpinan berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya ini, pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Seperti yang dikemukakan oleh Toha (1993: 297) bahwa “Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”. Jadi gaya kepemimpinan adalah salah

satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas kerja dengan baik dan maksimal.

Senada dengan pengertian di atas Garry Yukl (1998:4) kepemimpinan didefinisikan secara luas sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama dan *team work*, serta perolehan dukungan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Dari sini dapat dilihat kepemimpinan seseorang, apakah setiap pemimpin betul-betul mempunyai jiwa kepemimpinan yang efektif atau tidak, karena bagaimanapun juga, walaupun pemimpin mempunyai perencanaan yang matang apabila dalam mengarahkan bawahan kurang maksimal atau hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang interaktif maka pemimpin tersebut belum dapat dikatakan pemimpin yang efektif. Ciri-ciri utama kepemimpinan yang sukses dalam organisasi yakni mempunyai kecerdasan, kedewasaan dan kekhasan hubungan sosial, motivasi diri dan mendorong karyawan untuk berprestasi, serta mempunyai sikap hubungan manusia yang terjaga (Davis, 1997:103).

Melihat akan pentingnya gaya kepemimpinan karyawan dalam organisasi yang telah terstruktur untuk mengetahui kondisi perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "ANALISA

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA RETAILINDO KARTASURA, SURAKARTA".

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang memiliki nilai penting serta relevan untuk dibahas dan diteliti berkaitan dengan judul di atas yaitu:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas (X_1) dan gaya kepemimpinan yang berorientasi karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Retailindo Kartasura, Surakarta?
2. Gaya kepemimpinan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alfa Retailindo Kartasura, Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan tentang gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas (X_1) dan gaya kepemimpinan yang berorientasi karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Retailindo Kartasura Surakarta.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Retailindo Kartasura Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif terhadap pewacanan gaya kepemimpinan yang diteliti dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berguna untuk lebih memudahkan dalam pemahaman isi laporan, adapun sistematikan penulisan skripsi ini meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan pustaka yang membahas tentang literatur yang dipakai dalam penelitian ini

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang kerangka pemikiran, definisi operasional, hipotesis, populasi dan sampel, sumber data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian, analisis data dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.