PENGARUH UMUR, MASA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MONDRIAN KLATEN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

PRIYADI
B 100 050 043

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam masyarakat yang berkembang, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dimana Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi. Pada setiap organisasi/perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil. Jadi bagaimanapun suatu perusahaan memiliki suatu peralatan yang modern dengan teknologi tinggi tetapi menusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi.

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan dan manfaat sebaik-baiknya. Dan nampaknya pada manajemen sekarang ini, bagaimanapun kompleknya atau sederhananya suatu bentuk usaha, manusia (Sumber Daya Manusialah) yang menjadi inti sekaligus kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun perusahaan sebagai badan usaha dalam menjalankan usahanya telah banyak menggunakan peralatan teknologi tinggi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan

kedudukan tenaga kerja. Dengan melihat hal tersebut maka penting bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi, professional serta mempunyai kesadaran akan tanggung jawabnya bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut (Robbins, 2006:684) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya.

Dalam mencapai kinerja karyawan faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Umur merupakan salah satu yang menjadi indikator perusahaan dalam merekrut karyawan, karyawan yang berproduktiflah yang akan direkrut untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Sedangkan klasifikasi umur adalah berdasarkan jenjang usia yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya, sehingga karyawan yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Gaya kepemimpinan. Menurut Thoha (2001:265) “gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain”. Sedangkan Ranupandoyo dan Husman (2002:224) mendefinisikan bahwa “gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan semangat kinerja yang lebih baik. Sukses tidaknya karyawan dalam kinerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Menyadari pentingnya pengaruh umur, masa kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja maka penulis tertarik untuk memilih judul: **“PENGARUH UMUR, MASA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MONDRIAN KLATEN”.**

B. Perumusan Masalah

Dalam suatu penelitian masalah itu harus jelas dan harus ada batasan ruang lingkup permasalahannya, sehingga dimungkinkan dalam pengambilan keputusannya nanti dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh umur, masa kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh umur, masa kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

   Sebagai sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan-kebijakan demi kemajuan PT. Mondrian Klaten. Terutama berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang terkait pula dalam usaha peningkatan kinerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang menunjang.

2. Bagi Peneliti

   Dapat memberi pengetahuan tentang umur, masa kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan penelitian yang dilakukan pada PT. Mondrian Klaten.

3. Bagi peneliti lain

   Sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam penelitian yang dilakukannya yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Sistematika Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menguraikan pendahuluan memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistemetika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan mengemukakan landasan teori yang memberikan uraian tentang pengertian umur, masa kerja dan gaya kepemimpinan, pengertian kinerja, penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang kerangka teoritik, hipotesis, sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, uji instrument data, metode analisis data.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan menguraikan tentang gambaran perusahaan, hasil pengumpulan data, analisa data, hasil analisa, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan permasalahan dalam penelitian ini, keterbatasan penelitian, dan saran-saran