

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini terlihat baik dalam kehidupan rumah tangga dan organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006).

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerja keras serta strategi khusus yang harus dilakukan oleh setiap karyawannya. Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan, jika kinerja semakin baik maka tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk tercapai, sebaliknya jika kinerja karyawan tidak maksimal akan mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Mangkuprawira (2007) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Humphreys (2002) mengatakan bahwa konsep gaya kepemimpinan memiliki maksud yang luas, seperti pendekatan perilaku dan pendekatan secara terus menerus dalam situasi tertentu. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui

aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah motivasi, motivasi akan memberikan dampak dan pengaruh positif yang begitu kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya rendahnya motivasi terhadap karyawan akan menurunkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan tersebut.

Menurut Bangun (2012) motivasi adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas dari manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan, oleh sebab itu motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia melakukan pekerjaan tanpa paksaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) motivasi adalah hal yang menjadi penyebab, penyaluran dan pendukung agar mau bekerja dengan giat dan antusias demi mencapai hasil (kinerja) yang optimal.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani Puspaningsih, 2004). Selanjutnya Johnstone, et al (2002) menemukan studi yang memberikan bukti bahwa pekerja yang berpengalaman akan bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar untuk

Research gap dalam penelitian ini yaitu masih diketahui adanya inkonsistensi dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat terjadi karena belum optimalnya kerja seorang karyawan yang dibatasi oleh adanya kebijakan dari atasan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Yofi Dwi Hari Valianto dan Tri Yuniati (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian yang memiliki hasil berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali serta mengembangkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai pertimbangan dalam proses peningkatan kinerja karyawan, serta dapat memberikan gambaran, ide dan sumbangan pikiran terhadap upaya peningkatan kualitas kerja karyawan yang lebih baik.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

BAGIAN ISI

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TUJUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang landasan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan juga hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi instrumen penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang simpulan, keterbatasan penulisan dan juga saran dari penelitian.