

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam ini karyawan yang bekerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (Hardiyana dan Helwiyani, 2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa modal utama pembangunan adalah sumber daya manusia, bukan sumber daya material atau uang. Yang terakhir ini bersifat sekunder, sedangkan sumber daya manusia bersifat primer. Pada sisi ini jelas bahwa sumber daya manusia merupakan lini yang sangatlah penting pada sebuah organisasi.

Begitu juga pada perusahaan PT. Iskandar Indah Printing Textile yang bergerak dibidang *manufacture textile* yang mengelola bahan baku yang berupa benang menjadi kain mentah atau kain yang biasa disebut dengan kain *grey* yang kemudian dilanjutkan dengan proses produksi lagi hingga menjadi produk yang memiliki nilai ekonomis lebih tinggi yakni kain bercorak atau yang lebih dikenal dengan sebutan kain batik *printing*. Dimana perusahaan tersebut membutuhkan suatu karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi di dalam bekerja. Dengan adanya suatu motivasi yang tinggi di dalam bekerja, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi berlangsungnya kegiatan suatu perusahaan. Kinerja adalah salah satu wujud perilaku karyawan terhadap perusahaan untuk menunjukkan prestasinya didalam bekerja yang sesuai dengan perannya didalam perusahaan dengan waktu yang tidak menentu. Kinerja karyawan merupakan penentu berhasil atau tidaknya kehidupan perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi akan sulit mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi. Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan variabel utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009). Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Suranta, 2002). Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2002).

Mulyadi dan Rivai (2009) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Handoko, 2003). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi (Suranta, 2002). Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kemudian elemen yang bernilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi ialah variabel yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 1999). Handoko (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Dalam kenyataan di lapangan, karyawan-karyawan yang dikatakan memiliki motivasi kerja yang baik mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan

berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan tempat dimana mereka bekerja. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Menurut Maslow seperti yang dikutip (Supardi dan Anwar, 2004:52) berpendapat sebagai berikut “Motivasi merupakan tuntutan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang”.

Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu karyawan merupakan sumber daya unik yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang yang berbeda. Apabila pengelolaan karyawan dilakukan dengan baik maka perusahaan akan mendapat sumber daya yang unggul. Oleh karena itu pengelolaan karyawan dalam organisasi sangatlah penting bagi pencapaian keberhasilan organisasi.

Pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan yang dicapai. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Dengan adanya hal-hal tersebut diatas serta didorong oleh adanya

minat yang besar untuk mengetahui lebih jauh tentang ada atau tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri maka penelitian untuk skripsi ini disusun berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan ,maka masalah yang timbul akan dikaji dalam penelitian untuk skripsi ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinann mempunyai pengaruh yang sigifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textstle di Surakarta?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textstle di Surakarta?
3. Apakah gaya kepemimpinann dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textstle di Surakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textstle di Surakarta.

2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta .
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta .

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk masukan bagi divisi sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat menjadikan perusahaan lebih maju. Selain itu juga sebagai penambah wawasan perbaikan dan kesempurnaan dalam perkembangan di bidang usahanya.

2. Secara Teoritis

Kegiatan penelitian ini bermanfaat bagi mahasiswa untuk lebih mengenal dunia bisnis secara nyata dan untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia yang belum pernah di dapat di bangku perkuliahan serta sebagai pembanding antara teori mata kuliah yang diterima dengan kenyataan yang ada dilapangan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Pembahasan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang masing- masing bab berisi hal-hal sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian. Teori-teori yang dikemukakan disini adalah teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini, beserta kerangka pemikiran dan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang teori yang digunakan dalam pembahasan skripsi yang digunakan secara nalar dan rinci tentang variabel penelitian, definisi operasional, sampel dan teknik pengambilan sampel, sumber data, dan metode analisis data. Seluruh aspek dalam metode penelitian diterangkan secara ringkas sesuai dengan operasionalisasi penelitian.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum responden, deskripsi persepsi (tanggapan) responden, dan analisis data dari hasil penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN