

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang lain semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan harus dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari banyak orang dimana melakukan aktivitas produksi. Hampir semua perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu mendapatkan laba yang besar dan mensejahterakan para karyawannya. Untuk mendapatkan laba yang besar, perusahaan setiap bulan pasti memiliki target yang harus dicapai. Target tersebut dapat dicapai apabila para pegawai dapat melakukan aktivitas produksi dengan optimal. Dalam melakukan aktivitas produksi selain membutuhkan Sumber Daya Alam (SDA), perusahaan juga membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain Sumber Daya Manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, Sumber Daya Manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat (Sumarsono, 2013).

Sumber Daya Manusia merupakan kunci penting didalam aktivitas produksi karena tanpa adanya campur tangan SDM, maka sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan dengan maksimal untuk kepentingan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan, kebutuhan yang satu dengan lainnya berbeda. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik dan benar sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Hasil yang dihasilkan oleh SDM dipengaruhi oleh salah satunya adalah cara pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (House dalam Yukl, 2015, p.3). Dalam memimpin suatu perusahaan, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda – beda. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2010).

Gaya kepemimpinan dibedakan menjadi 3 yaitu gaya kepemimpinan otokratis dimana pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak dan meminimalisasi kinerja karyawan. Kedua adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan otoritas dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawannya Menurut Robbins & Coutler (2012). Ketiga adalah gaya

kepemimpinan *laissez-faire* dimana seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini memberikan karyawannya kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling sesuai menurut para karyawannya. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci yang paling banyak berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Perusahaan menuntut para pekerjanya untuk bekerja secara optimal dalam memenuhi kebutuhan perusahaan, disamping itu perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawannya. Dalam hubungan dengan bawahannya, kesesuaian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan harapan yang diinginkan oleh pegawainya dapat memberikan dampak yang positif bagi para karyawannya yaitu akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya. Apabila mereka senang, maka akan memberikan lebih banyak perhatian dan keterampilan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu diperlukan suatu dorongan dengan cara pemenuhan kebutuhan fisik maupun non fisik, apabila kebutuhan sudah terpenuhi maka karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Dorongan itulah yang disebut dengan motivasi. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Motivasi dapat memacu karyawan untuk berpikir dan menggunakan tenaga dalam melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh disiplin, inisiatif melakukan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Apabila motivasi kerja para karyawan tinggi maka karyawan dapat memiliki kinerja yang baik pula. Oleh karena itu diperlukan motivator yang kuat dari pihak perusahaan terutama dari pemimpin perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Wibowo, 2010). Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2009).

Ketidak tercapaian target penjualan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kinerja dari setiap karyawan yang kurang maksimal dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan kesesuaian dari gaya setiap manager dalam memimpin. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang ada. Elqadri, Suci, & Chandra (2015) dari penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Faktor yang kedua adalah kemampuan setiap karyawan yang berbeda – beda sehingga hasil yang dihasilkan tidak semuanya maksimal. Ketiga adalah

cuaca yang kurang mendukung sehingga kinerja dari sales kurang maksimal. Dari faktor – faktor yang ada, maka penulis tertarik untuk memilih salah satu faktor dan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar”.

B. Rumusan Masalah

Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan (Nurlaila, 2010; Mangkunagara, 2012; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Variabel dalam pengukuran suatu perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoah, 2010). Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Wibowo, 2010). Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Distribution Center (TDC) Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak manajemen dan pimpinan TDC Karanganyar dalam usaha peningkatan kinerja pegawai.
 - b. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi organisasi.

- b. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi instansi terkait.
- c. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori dari masing-masing variabel penelitian dan mengenai beberapa penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, pengujian data dan hipotesis, serta hasil pengujian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran-saran dari penulis yang bersifat membangun untuk pihak yang bersangkutan.