

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan parakaryawan menjadi sangat penting.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual di manfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi mentor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam penelitiannya, diantaranya adalah kepemimpinan. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan mendapatkan tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempengaruhi wewenang dan kepemimpinan untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif.

Seorang pemimpin harus mampu menjadi panutan yang baik bagi bawahannya. Pemimpin harus mampu menghadapi berbagai persoalan yang timbul pada perusahaan yang dipimpinnya. Jadi, seorang pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah-masalah yang ada, baik yang menyangkut perusahaan maupun karyawannya sehingga tercipta hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpinnya. Pemimpin yang baik dalam memimpin karyawan, akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri (Riyanti, 2012).

Selain gaya kepemimpinan faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja akan meningkat apabila mendapatkan seorang pemimpin yang baik dan bertanggung jawab. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membantu karyawan untuk bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan jika motivasi yang tinggi akan memacu kinerja dalam bekerja. Motivasi kerja akan dapat diwujudkan ketika kepemimpinan dalam organisasi berlangsung dengan baik. Kepemimpinan akan menanamkan pengaruh untuk memotivasi pegawai sehingga mereka mau dan mampu bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang diinginkan. Pemimpin berusaha agar anggotanya mau dan mampu bekerja dengan baik. Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat diketahui bahwa sukses atau gagalnya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diberikan tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan.

Motivasi yang akan diberikan oleh perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga pemimpin dan bawahannya dapat bekerja secara efektif, maksimal dapat terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya. Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menginginkan adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak penurunan kinerja total perusahaan.

PT.Sion Textile adalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang besar bahan pakain yang belum jadi, yang meliputi bahan Jersie, Fashion, Polyester dan Seprai.Pasar sasarnya adalah untuk seluruh toko-toko bahan pakaian dan konfeksi-konfeksi.PT.Sion Textil berdiri sejak tahun 2002 Lokasi PT.Sion Textil di Tanah Abang Ruko Auri Blok C 16-17 Jakarta Pusat.

Setiap penjualan ada jaminan dari PT. Sion Textile, jika terdapat produk yang rusak dapat dikembalikan (retur). Kerusakan produk biasanya antara lain, benang putus atau kusut pada kain, warna pudar atau luntur, terdapat bercak-bercak, dan lain-lain sebagainya. Kerusakan terjadi biasanya disebabkan ketika proses pengiriman, penyimpanan, pembuatan, pengemasan. Jumlah produk yang dikembalikan (retur) dari tahun 2015-2017 dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Jumlah Produk Yang Di Retur (%) Pada Tahun 2015-2017
Pada PT. Sion Textile

Tahun	Jumlah produk yang di retur (%)
2015	15%
2016	12%
2017	18%

Sumber : PT. Sion Textil, 2018

Dari tabel 1.1.diatas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan barang/produk yang dikembalikan, mengakibatkan barang/produk tidak dapat dijual karena barang tersebut rusak. Pada tahun 2015 barang yang diretur sebanyak 15%, sedangkan pada tahun 2016 sebanyak 12%, dan pada tahun 2017 mengalami peningkatan kembali barang yang diretur sebanyak 18%. Jadi dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hal ini berkaitan dengan adanya kinerja karyawan yang masih rendah atau menurun, karena karyawan yang kurangnya ketelitian dalam proses mempersiapkan barang/produk sebelumnya. Sehingga menghasilkan output yang tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan salahsatu karyawan bagian penerimaan dan penyimpana barang yang bahwa banyak barang yang tidak sesuai dengan setandar yang telah ditetapkan oleh setelah melewati bagian kontrol ulang kualitas, sehingga barang tersebut tidak dapat dipasarkan dan barang yang cacat tersebut akan dikembalikan dan diperbaiki lagi kepada supplier sehingga dapat mengurangi kerugian pada perusahaan.Hal ini juga dapat memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya banyak barang yang yang dikembalikan akan bertambahannya pekerjaan seorang karyawan, yang harus melakukan pekerjaan ulang dalam input output barang.

Berdasarkan data yang didapat dari bagian personalia PT.Sion Textil jakarta pusat ialah karyawan yang sekarang aktif bekerja adalah sebanyak 132 karyawan. Daftar jumlah kehadiran karyawan (absensi) dapat dilihat pada tabel 1.2.berikut

Tabel 1.2
Rekap Absensi Karyawan Periode Januari – Oktober 2017
Di PT. Sion Textil Tanah Abang Jakarta Pusat

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Ijin		Cuti	Tanpa Keterangan	Persentase Tidak Hadir
			Keperluan lain	Sakit			
1	Januari	132	12			-	5%
2	Februari	132	4			5	9%
3	Maret	132	2			2	13%
4	April	132	-			-	14%
5	Mei	132	6	14		-	4%
6	Juni	132	11			-	7%
7	Juli	132	2			1	14%
8	Agustus	132	1			-	25%
9	September	132	3			-	11%
10	Oktober	132	-			-	22%
Jumlah		41	46	39		-	Jumlah
Rata-rata (%) karyawan yang tidak hadir							13%

Sumber : Bagian personalia PT. Sion Textile, (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat fluktuasi tingkat kehadiran karyawan pada PT. Sion Textile. Meskipun tidak adanya standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah, namun tingkat fluktuatif absensi karyawan pada tabel diatas dapat mengindikasikan gejala awal dari kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Sion Textil. Dari data tersebut tingkat ketidak hadirannya karyawan rata-rata dari bulan Januari sampai dengan Oktober 2017 lebih besar dari 10% yaitu 13%. Tingkat kehadiran yang lebih dari 10% tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sion Textil. Akibat dari tingkat kehadiran yang rendah maka kinerja karyawan PT.Sion Textil juga mengalami penurunan. Tingkat kehadiran karyawan PT. Sion Textil yang rendah disebabkan karena kurangnya motivasi dari pimpinan dan gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja juga dapat tercermin dengan tingkat absensinya yang rendah sebaliknya tingkat absensi yang tinggi dapat menunjukkan motivasi karyawan tersebut dalam berkerja rendah. Masih banyaknya tingkat absensi ini selain dari kurangnya motivasi karyawan juga dapat disebabkan oleh kurang tegasnya sikap pemimpin sehingga karyawan masuk dan

pulang kerja tidak sesuai ketetapan. Sederhananya motivasi adalah mendorong orang untuk mencapai tujuan organisasi, kelompok, dan tujuan individu yang terjalin, sehingga terealisasi tidak hanya satu tetapi sekaligus pencapaian lain (Buble *et el*, 2014).

Menurut Gary Yuki (2010) kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitaskan aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan berhasil jika sikap dari pimpinan itu sendiri mendukung dan dapat dicontoh oleh para pegawainya, dengan begitu tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai tanpa ada rasa beban dan keterpaksaan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing karena semua dikerjakan oleh kerjasama yang baik antara pimpinan dengan anggotanya. Maka dari itu kepemimpinan sangat diperlukan agar karyawan dapat mengerti akan visi perusahaan dalam penyapaiaan tujuan bersama. Menurut Mangkunegara (2008) gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan kerja pada era modern.

Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan penerapan kepemimpinan di PT. Sion Textil, kembali dilakukan penyebaran kuesioner sementara terhadap 30 karyawan. Hasil penyebaran kuesioner awal dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3.
Hasil Kuesioner Pra-Survey Tanggapan Karyawan terhadap Pimpinan di PT.Sion Textil Tanah Abang

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan	20,0	80,0
2	Pimpinan selalu melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan	33,3	66,7
3	Pimpinan mencontohkan bagaimana cara penyelesaian tugas kepada bawahan	43,3	56,7
4	Pimpinan selalu mendorong bawahan untuk bekerja maksimal	16,7	83,3

Sumber: data diolah penulis, (2018)

Berdasarkan hasil pra-survey sebagian besar responden merasa bahwa pimpinan mereka tidak mendiskusikan masalah-masalah, tidak melibatkan, bahkan memberikan contoh kepada bawahannya. Selain itu pimpinan kurang memberikan dorongan bawahan untuk bekerja maksimal. Berdasarkan hasil

wawancara dengan kesepakatan didapat bahwa keputusan dan kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan langsung, pengawasan selalu dilakukan secara ketat. Hal tersebut menunjukkan bahwa ciri-ciri gaya kepemimpinan yang ada di PT. Sion Textil termasuk gaya kepemimpinan. Pada data yang ditemukan dilapangan seringkali terdapat ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Sion Textil kondisi tersebut diduga sebagai akibat adanya pergantian pemimpin dengarkan gaya kepemimpinan pada pemimpin baru yang berbeda dengan pemimpin yang lama. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin baru mengalami transisi untuk beradaptasi. Dalam masa transisi berbagai ketidakcocokan sering dirasakan bawahan antara lain bertambahnya pekerjaan yang semakin menumpuk sehingga dapat menimbulkan kesetresan pada karyawan yang salah satu diantaranya ditandai dengan menurunnya semangat kerja karyawan dan seringnya bekerja melebihi batas jam kerja yang ditentukan.

Selain kepemimpinan dan motivasi yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik tetapi juga disebabkan oleh upah/gaji yang tidak memuaskan sehingga membuat kinerja karyawan pun berkurang. Berdasarkan hal tersebut untuk mengetahui penerapan dalam pemberian upah/gaji terhadap karyawan PT.Sion Textil, kembali dilakukan penyebaran kuesioner sementara terhadap 30 karyawan. Hasil penyebaran kuesioner awal dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4.
Hasil Kuesioner Pra-Survey Tanggapan Karyawan terhadap Gaji yang diterima di PT. Sion Textil Tanah Abang

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1	Gaji yang saudara terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	30,0	70,0
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan	26,7	73,3
3	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja	43,3	56,7

Sumber: Data diolah penulis (2018)

Berdasarkan Tabel 1.4. dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PT. Sion Textile secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat

dilihat banyak karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan hasil pra-survey di atas karyawan PT Sion Textil merasakan bahwa gaji yang diterima setiap bulannya belum dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, dan belum sesuai dengan pengalaman mereka bekerja, selain itu mereka berpendapat bahwa belum dapat memenuhi semangat kerja. Gaji merupakan imbalan bagi karyawan secara teratur atas pekerjaannya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang. Menurut Mulyadi (2005) gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan umumnya gaji diberikan secara tetap per bulan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sion Textil”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari pokok permasalahan di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan produk yang diretur disebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.
- 2) Tingkat ketidakhadiran yang meningkat diakibatkan karena kurangnya motivasi dalam bekerja.
- 3) Kurangnya pemahaman pemimpin terhadap motivasi yang perlu diberikan sehingga menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja.
- 4) Gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ini untuk menghindari terjadinya penyimpangan penelitian karena permasalahan yang terlalu luas, sehingga maksud dari penelitian ini dapat mudah untuk dipahami. Maka peneliti membatasi fokus permasalahan peneliti hanya pada variabel yang sudah ditentukan. Responden penelitian ini adalah seluruh staf karyawan PT. Sion Textile

1.3. Perumusan Masalah Penelitian

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sion Textile?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sion Textil?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sion Textil?
4. Apakah gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Sion Textile?

1.4. Tujuan Peneliti

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini di lakukan dengan tujuan:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- 3) Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja saling mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sion Textil.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

- 2) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3) Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

4) Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini memberi manfaat sebagai penambahan pengetahuan serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul