

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing perusahaan. Perkembangan ini sudah dimulai saat adanya kerja sama dan pembagian kerja antara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber Daya yang telah tersedia, jika tidak dikelola dengan baik, maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut. Sehingga peranan pemimpin sangatlah penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja seefektif mungkin sesuai dengan perintahnya. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia untuk bisa

menggunakan semua kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya untuk mencapai kinerja yang sebaik mungkin.

Selain dari gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal lainnya yang penting yang harus dipahami seorang pemimpin untuk mengatur bawahannya adalah bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena karyawan tersebut memiliki perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat untuk diatur seperti halnya mesin, modal, dan gedung, karyawan merupakan *aset* yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga untuk memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut. Salah satu cara untuk mengintegrasikan kedua hal tersebut adalah dengan memberikan motivasi terhadap karyawan. Dengan motivasi ini, pemimpin dapat mendorong potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif, sehingga dapat mencapai tujuan karyawan dan tujuan organisasi. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang terampil, mampu, dan cakap, tetapi yang terpenting adalah karyawan yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan kepada para karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Kinerja yang baik dari karyawan akan diperoleh jika gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan baik pula.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Gibson, Gibson menyatakan bahwa kinerja pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 1995), antara lain: (Abdillah: 2011, 15)

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan seseorang dan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang bisa memberikan motivasi yang maksimal kepada para karyawan adalah dengan pemberian gaji dan upah yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan, dan sesuai dengan kemampuan perusahaan, serta hasil kerja dari karyawan tersebut.

PT. Trimas Media Kec. Tambang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu, menjadi kayu setengah jadi yang siap untuk diekspor ke luar negeri, seperti Malaysia, Cina dan Jepang. Untuk memberikan motivasi yang maksimal kepada karyawannya, PT. Trimas Media Kec. Tambang ini memberikan gaji dan upah kepada karyawan berdasarkan golongan pekerjaannya berikut ini:

Tabel 1.1: Rincian Jabatan, Jumlah Karyawan Dan Gaji Pokok di PT Trimas Media Kec. Tambang, 2013

No	Jabatan	Jumlah karyawan	Gaji pokok
1	Eksekutif Manajer	1 orang	7.500.000
2	Supervisor Sowmel	1 orang	4.550.000
3	Supervisor pengepakan dan pengeleman	1 orang	4.550.000
4	Kepala gudang	1 orang	4.550.000
5	Karyawan	94orang	1.450.000

Sumber: PT. Trimas Media, Kec. Tambang 2013

Dalam sebuah perusahaan, peranan seorang manajer (pemimpin) sangatlah besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, begitupun dengan PT. Trimas Media Kec. Tambang ini. Setiap karyawan dan pimpinan telah mempunyai kerja masing-masing sesuai dengan jabatannya. Para karyawan yang ada pada perusahaan tersebut juga memiliki pekerjaan yang berbeda, sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

Selain melihat dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, maka kita harus juga melihat jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Dalam hal ini dapat dilihat dengan jumlah pelanggaran absesnsi yang dilakukan oleh karyawan, berikut ini tabel jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan setiap bulannya.

Tabel 1.2: Daftar Pelanggaran Absensi Oleh Karyawan PT. Trimas Media Kec. Tambang Per Tahun 2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata ² Alpa/Tahun	Rata ² Lambat Masuk/Tahun
		Frekuensi	Frekuensi
2008	41	12 orang	20 orang
2009	35	6 orang	16 orang
2010	98	8 orang	13orang
2011	95	9 orang	11orang
2012	97	11 orang	10 orang
2013	98	14 orang	21 orang

Sumber: PT. Trimas Media, Kec. Tambang 2013

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa selama tahun 2008 terdapat 12 orang yang tidak masuk kerja, 20 orang terlambat. selama tahun 2009 terdapat 6 orang yang tidak masuk kerja dan 16 orang yang terlambat masuk kerja. selama tahun 2010 terdapat 8 orang yang absen kerja dan 13 orang yang terlambat kerja. Pada tahun 2011 terdapat 9 orang yang absen masuk kerja dan 11 orang yang terlambat masuk kerja. Pada tahun 2012 terdapat 11 orang yang tidak masuk kerjadan 10 orang telat masuk kerja. Selama tahun 2013 terdapat 14 orang yang tidak masuk kerja dan 21 orang yang terlambat kerja.

Melihat hasil absensi karyawan yang menunjukkan kondisi yang selalu fluktuatif, ini menunjukkan bahwa: dengan terjadinya banyak pelanggaran absensi tersebut, maka kondisi dari kinerja karyawan tentunya sudah tidak baik lagi. Karena dengan banyaknya karyawan yang absen pada hari kerja dan meninggalkan kerjanya akan menghambat pencapaian kinerja karyawan dan juga pencapaian kinerja perusahaan.

Kondisi pelanggaran absensi oleh karyawan tersebut harus menjadi perhatian khusus dari jajaran pimpinan PT. Trimas Media Kec. Tambang tersebut. Seorang pemimpin harus mampu untuk memotivasi bawahannya agar selalu bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan kondisi dari PT. Trimas Media Kec. Tambang tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengetahui permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu penulis ingin mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap karyawan yang ada dalam perusahaan PT. Trimas Media Kec. Tambang. adapun penelitian ini berjudul:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRIMAS MEDIA KEC.
TAMBANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimas Media Kec. Tambang?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trimas Media Kec. Tambang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Trimas Media Kec. Tambang?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh penulis, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Trimas Media Kec. Tambang.
- 2) Mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trimas Media Kec. Tambang.
- 3) Mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Trimas Media Kec. Tambang.

1.3.2 Manfaat penelitian

1) Bagi Penulis

Penelitian merupakan salah satu wadah yang baik untuk menerapkan segala teori dan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan ke dalam dunia praktek yang sesungguhnya. Terutama dalam bidang sumber daya manusia, karena hal ini akan memberikan gambaran mengenai sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Supaya perusahaan lebih mudah dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan rujukan bagi para peneliti ke depannya, untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis. Serta devenisi variabel penelitian

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data, dan uji hipotesis

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAAN

Merupakan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trimas Media Kec. Tambang.

BAB VI : PENUTUP

Sebagai bab terakhir, penutup berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut, dan saran-saran penelitian yang akan datang.