

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk survive menjadi kecil. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar pengusaha dan antar perusahaan ini terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena merupakan aset utama.

Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia bermuara dari satu realita bahwa individu yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi agar lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan

benar kepada seluruh karyawannya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dari keefektifan kerja karyawan. Peran pimpinan yang dominan itu tampak jelas lagi apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Dengan demikian unsur pimpinan yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi. hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk

menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif, baik manajer dari tingkat bawah, tingkat menengah, tingkat atas, maupun staf perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pasti akan melakukan aktivitas dalam berkomunikasi secara benar dan efektif. Di samping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai 3 tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan,

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan pada PT.AKSES LINTAS NUSANTARA, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja itu sendiri. Umum pada PT.AKSES LINTAS NUSANTARA tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan Supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan PT.AKSES LINTAS NUSANTARA salah mengartikan apa yang diperintahkan. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak

kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan PT.AKSES LINTAS NUSANTARA sedikit rendah, disebabkan karena dari gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari supervisor yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas

Maka dari itu, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik (Mangkunegara, 2008). Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Selanjutnya, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti gaya kepemimpinan, dan motivasi. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.AKSES LINTAS NUSANTARA**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahannya adalah ada indikasi kurangnya kinerja PT.AKSES LINTAS NUSANTARA. Adapun *research problem* atau permasalahan penelitiannya adalah mengapa kinerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan penyusunan *problem statement* dan *research problem*, maka rumusan *research question* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Akses Lintas Nusantara?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Akses Lintas Nusantara?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Akses Lintas Nusantara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Akses Lintas Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Akses Lintas Nusantara.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Akses Lintas Nusantara.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Penelitian Lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.