

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau usaha, pastinya semuanya membutuhkan sebuah sistem dan gaya kepemimpinan yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kepemimpinan kini telah terlibat di dalam aspek pendekatan yang bisa mengelola karyawan dan organisasi pada umumnya. Ini juga dapat memberikan sebuah arti yang penting bagi para karyawannya sehingga bisa masuk ke dalam manajemen yang efektif. Aspek-aspek didalam gaya kepemimpinan, sangatlah penting untuk menunjang sebuah organisasi. Akan tetapi setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan akan mewakili keterampilan dan perbuatan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas didefinisikan sebagai sejauh mana pemimpin bisa mengatur peran para pengikut mereka, berfokus pada pencapaian tujuan dan membangun pola komunikasi yang jelas (Khuong & Hoang, 2015). Kepemimpinan yang berbeda sangat dianjurkan dalam menyesuaikan karakteristik karyawannya dan juga bisa sangat efektif dalam pemberdayaan dan pengambilan keputusan kekuasaan. Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia yang baik agar menghasilkan kinerja yang baik dan berintegritas tinggi, maka perusahaan dapat melakukan upaya dalam memaksimalkan potensi yang ada dalam diri para karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan merumuskan kebijakan secara tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2011). Dalam menetapkan strategi yang tepat, perusahaan akan dapat memaksimalkan keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Dalam penelitian sebelumnya menyelidiki tentang fenomena kinerja dan bagaimana hal itu dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan. Jika seorang pemimpin dapat mencerminkan kepemimpinan yang baik di dalam sebuah organisasi maka akan didukung oleh budaya organisasi yang baik pula (Style & Performance, 2015).

Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan sikap seseorang, sikap yang berada pada setiap individu dapat berinteraksi dengan peran, nilai-nilai, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru yang dapat diubah dan dipengaruhi oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya (Riyadi, 2011). Motivasi itu sendiri dapat diartikan dimana didalam diri seseorang atau pribadi bisa mendorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh

karena itu motivasi tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia itu mempunyai kualitas dan keahlian yang berbeda dengan manusia lainnya. Dan banyak juga solusi yang dapat digunakan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi kepada para karyawannya contohnya seperti : memberikan sebuah penghargaan pada karyawan yang berprestasi, penghargaan secara khusus atau pribadi, kompetisi, partisipasi dan bisa juga berupa materi atau kenaikan gaji. Menurut Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam (2014) Karyawan yang termotivasi lebih banyak berorientasi pada otonomi dan kebebasan dan lebih didorong oleh diri sendiri dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi yang lebih mengarah ke memanfaatkan peluang perkembangan lebih tepat. Tujuan dari motivasi ini yaitu dapat memberikan kontribusi yang baik untuk mendukung tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada sudut yang lain tenaga kerja yang efektif mampu menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan, dalam hal ini dibutuhkan kebijakan-kebijakan yang mengatur tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai rencana yang sudah ditetapkan. Usaha nyata yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu dengan cara motivasi atau dorongan kepada karyawan.

Dalam menjalankan sebuah perusahaan, keberhasilan atau tidaknya untuk mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan seorang pemimpin. Disinilah peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Salah satu peran pemimpin itu yakni saling percaya (trust). Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin yang handal dan mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya (Satyawati & Suartana, 2014). Menurut Fiaz, Su, Amir, & Saqib (2017) mereka mendefinisikan kepemimpinan sebagai "suatu proses yang diambil dari kedua kapasitas psikologis yang positif dan sangat mengembangkan konteks organisasi, yang dapat menghasilkan kesadaran diri yang lebih besar dan berperilaku positif yang diatur oleh pemimpin dan rekannya, dan dapat mendorong pengembangan diri yang positif.

Pemimpin yang efektif akan berdampak pula terhadap kepuasan dan kinerja para karyawannya. Setiap individu mempunyai kepentingan dan kebutuhan yang berbeda-beda dan setiap individu juga mempunyai keahlian di bidangnya masing-masing sehingga pemimpin harus fleksibel dalam menghadapi dan memahami potensi yang ada di dalam individu dan bisa mengerti permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan penerapan ini, pemimpin dapat membuat segala kebijakan dan keputusan dengan tepat kepada para karyawannya, sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan

karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif (Baihaqi, 2010). Kondisi ini menjadikan kepuasan kerja dan kinerja karyawan menjadi penentu atas keberhasilan perusahaan dalam upaya mengembangkan usahanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011). Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (Riyadi, 2011). Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan peran pemimpinnya. Karena seorang pemimpin seharusnya tidak hanya memimpin saja tetapi juga harus bisa memberikan gaya kepemimpinan yang efektif, jadi pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif dapat memimpin seseorang untuk menuju perubahan dan peningkatan kerja. Seorang karyawan sangatlah ingin mendapatkan hasil yang baik dan imbalan yang adil terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu penilaian kinerja baik untuk karyawan itu sendiri dalam menilai dan mengukur hasil kinerja mereka, apakah sudah sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan atau tidak.

Berdasarkan pemaparan yang telah dituangkan dalam penelitian atau teori terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri, dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan demikian, dari uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan demikian, dari uraian diatas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini mampu diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam perekrutan seorang pemimpin dan karyawan sebagai upaya peningkatan mutu dan kualitas perusahaan. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam menanggulangi permasalahan baik individu maupun kelompok yang nantinya dapat digunakan oleh pimpinan dalam menerapkan kebijakan dan peraturan serta menjaga stabilitas para karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi penerapan teori dan ilmu yang telah diperoleh serta untuk menambah ilmu pengetahuan peneliti khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan serta kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain yang akan meneliti permasalahan yang sama terkait dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.