

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia merupakan sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh dalam menghadapi persaingan. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Perusahaan memiliki berbagai divisi yang berbeda sesuai dengan tugas untuk mencapai tujuannya. Salah satu divisi yang sangat krusial dan dibutuhkan perusahaan adalah divisi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang fungsional yang harus ada dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

PT Suryamas Lumisindo Dwidaya (SLD) adalah perusahaan distribusi lampu yang berbasis di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1997 sebagai toko konvensional dan kemudian berkembang menjadi Perseroan Terbatas (PT) setelah tiga tahun beroperasi. PT Suryamas Lumisindo Dwidaya (SLD) memiliki beberapa

cabang di Indonesia dan salah satu cabangnya ada di Malang. Di cabang Malang, terdapat sejumlah karyawan yang bertugas untuk mendistribusi produk ke setiap toko di wilayah tersebut. Namun, kepemimpinan di cabang Malang menghadapi beberapa tantangan dalam mendorong kinerja karyawan. Beberapa anggota tim merasa kurang termotivasi karena kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka dan minimnya peluang untuk pengembangan karir. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif terjadi karena seringnya miskomunikasi antara atasan dan bawahan, serta kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan informasi penting. Hal tersebut disebabkan oleh rendahnya intensitas pimpinan dalam mengawasi dan mengontrol aktivitas di perusahaan. Sehingga masalah ini berdampak pada pencapaian target perusahaan yang dapat dilihat pada data berikut.

Tabel 1.1

Data Omset Per Bulan (Oktober-Desember 2023)

BULAN	Merek Produk			Total Omset
	In-Lite	In-Tech	Ossio	
Oktober	1.749.816.854	149.273.424	214.076.484	2.113.166.762
November	1.727.944.143	147.332.869	211.507.566	2.086.784.579
Desember	1.699.778.654	145.447.008	208.546.460	2.053.772.122

Berdasarkan tabel di atas, pada tahun 2023 total omset pada bulan oktober ke november menurun sebesar 1,25%, lalu november ke desember mengalami penurunan sebesar 1,58%. Hal ini dapat menjadi indikasi awal atas adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat saja disebabkan oleh berbagai variabel yang relevan. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan harus memanfaatkan berbagai

variabel yang relevan tersebut secara efektif. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan diterima oleh seluruh karyawan, maka bisa menjadi acuan untuk meningkatnya kinerja karyawan karena adanya rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan. Serta perlu diberikannya motivasi dan pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan karena jika hal ini tidak terpenuhi maka kinerja karyawan pun akan tetap menurun. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan indikasi adanya penurunan kinerja karyawan di PT. Suryamas Lumisindo Dwidaya yang akan peneliti tindak lanjuti.

Indikasi dalam penurunan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Feriyanto, 2015). Untuk mempengaruhi orang-orang dalam suatu lingkungan kerja tertentu dibutuhkan suatu pola perilaku kerja yang konsisten dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pola perilaku yang konsisten inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoah 2015;49).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno, 2016;218). Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang

lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016;122).

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ramlawati (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makassar. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula. Pernyataan yang diungkapkan oleh Thoha (2013) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Adapun indikasi lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu motivasi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga 2010). Dengan pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu (Martoyo, 2015;181). Perusahaan harus memberikan motivasi dalam bentuk kesejahteraan maupun kenyamanan dalam bekerja, dengan memberikan motivasi tersebut diharapkan akan bisa mengatasi konflik

yang dihadapi dan motivasi tidak dapat sekedar hanya diharapkan akan tetapi harus direalisasikan agar karyawan mampu meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian produktivitas. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik (Bangun, 2012). Selain itu Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandy 2018:23). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Edy Sutrisno 2012:109). Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Guterres dan Supartha (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi guru, maka semakin baik pula kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Kinerja yang efektif

merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang sesuai yang diinginkan, terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi antara lain kepemimpinan pada organisasi, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain-lain.

Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penempatan diri seorang pemimpin dalam bertindak dan memperlakukan karyawan sangatlah berpengaruh terhadap cara kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu, perlu diketahui hal-hal yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja PT Suryamas Lumisindo Dwidaya (SLD) cabang Malang, dengan hal tersebut akan bisa meningkatkan kualitas perusahaan. Dengan adanya kontribusi yang positif tersebut diharapkan dapat tercapainya maksud dan tujuan PT Suryamas Lumisindo Dwidaya (SLD) cabang Malang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hamidi (2020) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Herawati dan Ermawati (2020) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nurjaya dan Mukhtar (2020) gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Santoso dan Trivena (2019) gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Tinambuan dan Abidin (2022) gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

penelitian yang dilakukan Mulang (2022) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Oktaviana, Dewi, Pariasa (2022) gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Adriyanti, Latief, Bahasoan (2023) Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ananda (2023) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Berdasarkan penelitian yang dilakukan Amalia dan Slamet (2023) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, Heru Susilo (2016) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nur Amellya Alviyana (2023) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, (2016) gaya kepemimpinan berpengaruh sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ahmad Fahroby (2020) gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya memiliki kesamaan membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang ada tidak menunjukkan konsistensi disetiap penelitiannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian kepada karyawan di PT. Suryamas Lumisindo Dwidaya dikarenakan belum ada yang melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan meneliti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan karyawan di PT. Suryamas Lumisindo Dwidaya dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penelitian ini akan menjadi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Suryamas Lumisindo Dwidaya (SLD) cabang Malang, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Suryamas Lumisindo Dwidaya (SLD) cabang Malang?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Suryamas Lumisindo Dwidaya (SLD) cabang Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Suryamas Lumisindo Dwidaya (SLD) cabang Malang.
2. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Suryamas Lumisindo Dwidaya (SLD) cabang Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka diharapkan penelitian yang dilakukan bisa memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah studi empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Menambah bukti empiris tentang pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat berguna untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi akademisi, baik sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya maupun sebagai dasar untuk mengembangkan teori lebih lanjut. Dengan demikian, kelemahan-kelemahan yang ada dalam penelitian ini dapat diperbaiki.