

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Persaingan di dunia bisnis saat ini semakin ketat. Para pelaku bisnis dituntut untuk mengelola bisnis nya dengan baik supaya dapat menghasilkan produk-produk baik barang maupun jasa yang kompetitif. Dibutuhkan kerja tim yang baik di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan bisnisnya. Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, serta karyawan dengan karyawan

Sebuah perusahaan akan tercapai tujuannya jika didukung oleh beberapa elemen dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu elemen penting dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan adalah orang yang menjual jasa berupa pikiran ataupun tenaganya dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Ada dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian dari karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).¹ Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja (antara 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan

¹ <http://kbbi.web.id/karyawan> diakses pada 13 Maret 2019 pukul 16:19 WIB

terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Jadi, karyawan merupakan penduduk pada usia kerja yaitu dari usia 15 sampai 64 tahun yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji (upah).

Karyawan merupakan sumberdaya manusia yang mana merupakan aset/kekayaan yang paling berharga dalam organisasi/perusahaan dibanding dengan sumberdaya yang lain (modal, bahan baku, mesin, metode maupun yang lainnya). Oleh karena itu kekayaan tersebut harus dipelihara sedemikian rupa supaya sumberdaya manusia tersebut tetap berada dalam perusahaan dalam waktu yang relatif lama, sampai dengan sumberdaya manusia tersebut telah menghabiskan masa kerjanya (pensiun) dalam perusahaan

Perusahaan yang berhasil tentunya akan terjadi jika karyawan bekerja dengan produktif. Untuk menjadi perusahaan yang dapat bertahan dan bersaing dengan kondisi seperti sekarang produktivitas kinerja adalah hal yang sangat penting. Produktivitas kinerja merupakan sikap mental; yang selalu mencapai perbaikan terhadap apa saja yang ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas kinerja dari para karyawan tersebut dapat dicapai dengan Sumber Daya Manusia yang baik. Maka pembinaan dan pengarahan sangat penting untuk diberikan kepada para karyawan. Selain itu, manajemen sebaiknya juga memberikan suatu motivasi kepada para karyawan, supaya

mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan.

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.² Sedangkan *motivating* adalah proses dari manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku dari karyawan berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat mereka bergerak”. Jadi pemberian motivasi dilakukan sesuai dengan kondisi para karyawan itu sendiri.

Seorang manajer harus mampu mengukur produktivitas karyawannya secara akurat untuk mengevaluasi efektivitas dari setiap program motivasi, dengan demikian dapat bermanfaat bagi para manajer untuk menilai ketepatan sistem-sistem penilaian mereka.³ Jika imbalan-imbalan digunakan sebagai alat untuk memotivasi, maka manajer perlu mempertimbangkan ketepatan dan kelayakan dari sistem imbalan tersebut.

Saat karyawan mampu memproduksi sesuai rencana, atau mencapai target penjualan misalnya, perusahaan perlu memberikan sebuah penghargaan atas pencapaian tersebut. Penghargaan dapat berupa bonus upah atau tiket berlibur, dan sebagainya yang sesuai dengan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut. Tujuan dari penghargaan ini adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar merasa diperhatikan oleh perusahaan dan

² M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta : Teras, 2010) hlm. 27-28

³ J. Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011) hlm. 128

mereka akan berusaha terus meningkatkan kinerjanya. Pemberian motivasi atau perhatian langsung dari manajemen atau perusahaan, tak hanya karyawan saja yang merasakan manfaatnya yaitu adalah adanya peluang untuk meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi, sedangkan untuk perusahaan, keuntungan yang dapat diambil adalah adanya loyalitas dari para karyawan terhadap perusahaan dapat ditingkatkan, selain keluar-masuknya karyawan dapat ditekan, karyawan juga akan semakin bersemangat bekerja karena mereka merasa ikut bertanggung jawab atas kelangsungan perusahaan.

Selain manfaat di atas, pemberian motivasi membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka mereka akan mungkin untuk tidak melakukan bolos kerja atau bahkan keluar dari pekerjaannya. Pemberian motivasi membuat perasaan para karyawan baik terhadap perusahaan sehingga dapat mencegah hal-hal buruk yang mungkin terjadi terhadap kelangsungan perusahaan.

Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah suatu perilaku seseorang yang mengarahkan aktivitas kelompok dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan pada tiap-tiap perusahaan berbeda-beda dan memiliki keunikan tersendiri. Gaya kepemimpinan adalah perpaduan dari watak dan pengalaman seorang pemimpin dan kondisi di dalam perusahaan

yang ia jalankan. Jadi, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya dari para bawahannya. Pola perilaku yang dimaksud sifatnya adalah dinamis, bukan statis. Artinya, gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat berubah-ubah sesuai dengan kuantitas dan kualitas bawahannya, situasi dan budaya dari sistem sosialnya.

perusahaan yang ia jalankan. Jadi, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya dari para bawahannya. Pola perilaku yang dimaksud sifatnya adalah dinamis, bukan statis. Artinya, gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat berubah-ubah sesuai dengan kuantitas dan kualitas bawahannya, situasi dan budaya dari sistem sosialnya.

Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya dalam memimpin yang dapat memaksimalkan produktivitas kinerja, kepuasan, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala sesuatu. Dibutuhkan gaya kepemimpinan tepat dan pemberian motivasi yang sesuai agar tujuan perusahaan tercapai. Karena semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam perusahaan dan didukung oleh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan akan membuat produktivitas kinerja dari para karyawannya meningkat

Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya haruslah memiliki seorang pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan perusahaan dan dapat memanfaatkan peluang dari perubahan yang terjadi

sehingga dapat mengarahkan suatu perusahaan yang dipimpinnya untuk sampai pada tujuan. Pemimpin yang baik akan mengambil keputusan dengan bermusyawarah atau mengadakan *voting* yang melibatkan orang-orang dalam perusahaan. Mereka tidak akan mengambil keputusan secara sepihak karena setiap keputusan akan sangat berpengaruh pada perusahaan yang didalamnya terdapat para karyawan yang menggantungkan hidupnya disitu.

B. Identifikasi Masalah.

Dalam melakukan penelitian diperlukan suatu identifikasi agar memudahkan pembahasan dengan jelas. Pada penelitian ini ada 3 variabel, yaitu:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) merupakan variabel bebas (independen).

2. Variabel Motivasi (X2).

Variabel Motivasi (X2) merupakan variabel bebas (independen).

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat (dependen).

C. Rumusan Masalah.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung.
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian.

1. Kegunaan Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan ekonomi syari'ah.

2. Kegunaan Praktis.

- a. Bagi penyusun.

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan dibidang manajemen.

- b. Bagi lembaga.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat serta masukan bau para perusahaan didalam mengetahui pengarh gaya kepemimpinan dan motivasiterhadap kinerja karyawan di PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan yang menyurvei karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung. Dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang.

Keterbatasan dalam penelitian diantaranya:

1. Agar pembahasan skripsi ini jelas dan terarah apa yang hendak dicapai, maka peneliti perlu membatasi penelitian yaitu penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Dimana data diperoleh dengan cara pembagian kuesioner dan wawancara.

G. Penegasan Istilah.

1. Penegasan Konseptual
 - a. Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah tentang bagaimana cara pemimpin memperlakukan orang lain, bagaimana energi yang dimiliki oleh pemimpin tersebut, bagaimana pula gairah sang pemimpin terhadap apa yang ia yakini, termasuk kemampuan sang pemimpin untuk mengilhami orang lain agar bersedia mengikutinya.⁴

⁴ Jamalulail Yunus, *Leadership Model Konsep Dasar, Dimensi Kinerja, dan Gaya Kepemimpinan*, (Malang : UIN-Malang Press, 2009), hlm. 145

b. Motivasi.

Motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya untuk itu.⁵ Tingkatan motivasi bervariasi di antara individu dan di dalam individu itu sendiri pada saat yang berbeda-beda. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan sendiri (intrinsik) dan motivasi dari luar atau pimpinannya (ekstrinsik).

c. Kinerja Karyawan.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil dari kerja. Jadi, produktivitas kinerja adalah kemampuan karyawan untuk memproduksi barang atau jasa. Seorang karyawan dinyatakan produktif jika mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai target yang telah ditentukan.

2. Penegasan Opeasional.

Mengacu pada definisi konseptual maka definisi operasional dari variabel-variabel penelitian yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan (X1), gaya kepemimpinan merupakan sikap dan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat menentukan sikap para karyawan yang nantinya akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan

⁵ Grant Stewart, *Sukses Manajemen Penjualan*, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2005), hlm. 9

- b. Motivasi (X₂), motivasi adalah yang mendorong karyawan berbuat suatu hal. Motivasi merupakan sesuatu yang bisa berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan di mana karyawan bekerja.
- c. Kinerja Karyawan (Y), kinerja karyawan adalah pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan perusahaan. Karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai target yang telah ditentukan.