

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini banyak perusahaan-perusahaan yang ingin mendirikan dan menanamkan modalnya untuk membuka perusahaan di Indonesia. Karena mereka melihat Indonesia mempunyai potensi ekonomi yang baik untuk perkembangan perusahaannya. Agar perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan itu harus memperhatikan faktor-faktor produksi yang mendukung kegiatan organisasi tersebut.

Didalam suatu organisasi, salah satu faktor produksi terpenting yang harus mendapat perhatian khusus adalah manusia atau sumber daya manusia. Dimana dalam menjalankan kegiatannya, suatu organisasi harus mempergunakan manusia sebagai salah satu cara untuk mencapai sasaran organisasi tersebut.

Suatu organisasi dapat mencapai sasaran yang dituju apabila organisasi tersebut dapat mengelola dengan sangat baik sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya yang baik oleh organisasi dapat terlihat dari kinerja kerja yang dihasilkan oleh para karyawan organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai tingkat kinerja kerja yang tinggi adalah karyawan yang menyukai dan mencintai pekerjaannya, hal tersebut dapat dilihat dari selalu datang tepat waktu, tingkat absensi rendah, dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan baik dan benar, setia terhadap organisasi tempat dia bekerja, dan mampu menyelesaikan dengan baik pekerjaan yang diberikan sekalipun itu bukan merupakan tugasnya. Sedangkan untuk karyawan

dengan tingkat kinerja yang rendah adalah karyawan yang selalu datang terlambat, tidak menyelesaikan dengan baik tugas yang diberikan oleh atasan, tingkat absensi tinggi, selalu berpindah-pindah tempat kerja dengan alasan yang tidak jelas dan selalu mengeluh dengan pekerjaannya.

Untuk dapat mengelola sumber daya yang baik dan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang tinggi, maka perusahaan harus mempunyai pemimpin yang mampu memimpin karyawannya kearah yang baik dalam pencapaian sasaran organisasi. Seorang pemimpin harus mengenal dengan baik masing-masing individu yang di pimpin agar dia bisa mengambil keputusan yang tepat untuk kesuksesan organisasi yang dia pimpin.

Seorang pemimpin juga harus memiliki suatu gaya kepemimpinan untuk memimpin para pengikutnya. Masing-masing pemimpin mempunyai karakteristik dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam menangani para pengikutnya. Hal ini tergantung dari situasi, kondisi dan karakteristik dari masing-masing individu yang dipimpin.

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi, secara tidak langsung akan menciptakan suatu hubungan kecocokan antara pemimpin dengan para pengikutnya dan timbul adanya motivasi dan dorongan semangat yang diberikan pemimpin tersebut kepada para pengikutnya. Apabila hal tersebut terwujud maka para karyawan tersebut akan berkerja dengan sungguh-sungguh sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan suatu organisasi dapat mencapai sasarnya dengan tepat.

Pada kenyataannya banyak para pemimpin organisasi yang tidak cermat dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk organisasi yang dia pimpin. hal tersebut menimbulkan ketidakcocokan antara para karyawan dengan pemimpinnya ditambah tidak diberikannya suatu motivasi dan dorongan semangat untuk para karyawan. Keadaan tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan suatu organisasi tidak dapat mencapai sasarnya dengan tepat. Maka dari itu kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting untuk yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara lebih jauh akan mempengaruhi kinerja organisasi

Oleh karena itu penulis merasa tertarik terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan, khususnya masalah gaya kepemimpinan guna meningkatkan kinerja kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Penulis melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT.INTI di Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pemilihan judul penelitian diatas , maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang ada di PT. INTI di BANDUNG?
2. Bagaimana kinerja kerja karyawan yang ada di PT.INTI di BANDUNG?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT.INTI di BANDUNG?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membantu perusahaan menyelesaikan masalahnya dan sebagai salah satu syarat menempuh skripsi manajemen sumber daya manusia jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ada di PT.INTI di BANDUNG?
2. Untuk mengetahui kinerja kerja karyawan yang ada di PT.INTI di BANDUNG?
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT.INTI di BANDUNG?

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat bagi akademis .

Skripsi ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk penulis mengenai gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja kerja karyawan serta dapat membandingkannya secara langsung dengan teori-teori yang dipelajari selama duduk di bangku kuliah.

Kegunaan akademis lainnya adalah Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan memperkaya pemahaman tentang kepemimpinan dan kinerja kerja karyawan serta dapat menjadi sumber informasi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik dengan masalah yang diteliti oleh penulis.

## 2. Manfaat bagi praktisi bisnis.

Skripsi ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan juga dapat digunakan untuk mengevaluasi serta pengambilan keputusan manajemen untuk perusahaan dalam mengelola para karyawanya.