

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini, globalisasi di bidang ekonomi merupakan pemicu perusahaan – perusahaan barang dan jasa untuk terus melakukan perubahan. Perusahaan – perusahaan barang dan jasa bersaing sangat ketat, dan para pengusaha di pacu oleh tuntutan kebutuhan konsumen yang beragam. Agar perusahaan dapat bertahan hidup dan berkembang dalam menghadapi persaingan, maka semua usaha diarahkan untuk pemenuhan serta memberikan kepuasan bagi konsumen. Di samping itu, masalah yang sering sekali muncul dan mendapatkan perhatian kehidupan perusahaan adalah masalah sumber daya manusia karena setiap individu memegang peranan penting dalam perusahaan mengingat keberadaannya dibutuhkan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kecil maupun besar sangat penting mengingat dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai hasil yang di inginkan.

Sumber daya manusia tidak saja dapat memberikan keuntungan tapi sebaliknya dapat menjadi penghancur suatu perusahaan. Oleh karenanya sangat diperlukan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia, karena keberhasilan karyawan dapat menjadi bumerang jika tidak disertai dengan perencanaan dan pengendalian karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memelihara sekaligus mengembangkan Sumber Daya Manusia di perusahaan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan menurut *Davis dan Newstrom (1995)* adalah mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan dan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan biasanya perwujudan tersebut membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Definisi tentang Gaya Kepemimpinan itu sendiri menurut *Miftah Thoha (2004)* merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan manajer sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan atau sumber daya manusia dalam mengelola suatu perusahaan.

Pengertian kinerja itu sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang berkaitan karena seorang pemimpin memegang peran utama dalam menjalankan roda perusahaan secara efektif dan tepat. Apabila gaya kepemimpinan yang efektif maka kinerja karyawan akan mencapai tujuan dari perusahaan. Yang menjadi permasalahannya adalah biasanya perusahaan mengabaikan hal – hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan,

dimana sebenarnya hal tersebut dapat berpengaruh terhadap aspek internal kemajuan perusahaan. Disisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, jika karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Dari penjelasan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh akan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan “PT. Graha Semesta Caraka” di kota Bandung .

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan di PT. Graha Semesta Caraka
2. Bagaimana Kinerja karyawan di PT. Graha Semesta Caraka
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Semesta Caraka

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan pokok perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan di PT. Graha Semesta Caraka
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di PT. Graha Semesta Caraka

3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Semesta Caraka

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan topic yang sama.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam hal perilaku kinerja karyawan dan persepsi karyawan akan gaya kepemimpinan di PT. Graha Semesta Caraka.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumber pengetahuan dalam pengembangan bagi PT. Graha Semesta Caraka

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

1.5.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan membutuhkan orang lain, yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugas, di samping memerlukan sarana dan prasarana lainnya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang

mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kondusif di dalam kehidupan organisasional.

Drs. H. Moh. Pabundu Tika (2005,63) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemampuan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pemimpin.

Dari definisi di atas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan proses mempengaruhi atau menggerakkan bawahan (*followers*) agar mau melaksanakan apa yang diinginkan atau diharapkan oleh pimpinan tersebut. Oleh karena pentingnya peranan kepemimpinan di dalam kehidupan organisasional, ada pakar yang menyebut bahwa "*Leadership is getting things done by the others*".

Seorang pemimpin di dalam melaksanakan kepemimpinan haruslah memiliki kriteria-kriteria yang diharapkan, dalam arti seorang pemimpin harus memiliki kriteria yang lebih dari pada bawahannya misalnya jujur, adil, bertanggung jawab, loyal, energik, dan beberapa kriteria-kriteria lainnya.

Kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang kompleks, oleh karena berhadapan dengan kondisi-kondisi ekonomi, nilai-nilai sosial dan pertimbangan politis.

1.5.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti

hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kinerja bawahannya kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>)

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Menurut John Whitmore (1997) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

Menurut Barry Cushway (2002) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Menurut Veizal Rivai (2004) mengemukakan kinerja adalah : “ merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

John Witmore dalam Coaching for Perfomance (1997) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Russel (1993:383) tentang penilaian kriteria yang terdiri dari 6 kriteria utama tentang kinerja kelompok, yaitu:

1. Kualitas yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk penggunaan cara kerja yang benar dan kesalahan hasil kerja tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan.
2. Kuantitas yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk jumlah hasil yang sesuai dengan rencana-rencana produksi dan dapat memanfaatkan target badan usaha.

3. Penghematan waktu yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang tepat waktu serta dapat memanfaatkan waktu yang ada dengan baik.
4. Efisiensi biaya yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk menggunakan sarana dan prasarana produksi dengan hemat dan tidak sering melakukan kesalahan kerja sehingga tidak timbul pemborosan.
5. Keperluan untuk pengawasan yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.
6. Dampak interpersonal yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk memiliki rasa percaya diri dan inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mau saling menghargai serta bekerja sama dengan anggota kelompoknya.

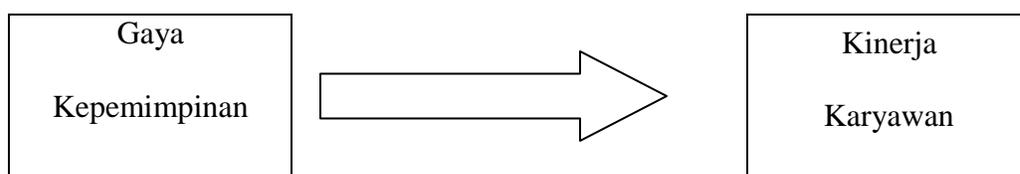
Handoko (1992) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Gaya kepemimpinan dalam menjalankan suatu perusahaan adalah sangat penting karena gaya kepemimpinan memiliki peranan dalam mencapai tujuan

perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan akan memiliki kinerja melebihi apa yang diisyaratkan oleh perusahaan jika gaya kepemimpinannya efektif. Kinerja karyawan yang tinggi dengan sendirinya akan berimbas pada kinerja perusahaan yang tinggi pula, karenanya perusahaan akan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam hal ini akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.3 Hipotesis

Menurut Suliyanto (2006), hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.



Hipotesis :

H_o : Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja PT. Graha Semesta Caraka

H1 : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Semesta Caraka

1.6 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, metode yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif analisis yaitu mengumpulkan bahan-bahan, keterangan-keterangan dan data lain yang diperlukan dan tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan, lalu mengelola dan membahasnya sehingga didapat sampai pada suatu kesimpulan.

Seperti dikutip oleh Moh. Nazir (2003 : 54) “ Suatu metode dalam penelitian, status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”.

Untuk menunjang analisis tersebut perlu didukung oleh data primer maupun sekunder. Teknik-teknik pengumpulan data dilakukan dengan :

1. Data primer

Penulis memperoleh melalui penelitian lapangan (field research) yaitu pengumpulan data secara langsung dan mengadakan penelitian terhadap objek yang dilakukan dengan :

a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung pada objek penelitian.

b) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara, tanya jawab dengan pejabat yang berwenang atau bagian yang berhubungan langsung dengan masalah tersebut. Teknik ini menghasilkan data primer.

c) Kuesioner, yaitu membuat daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada pemimpin dan personil perusahaan yang dianggap mampu dan berwenang dalam memberikan jawaban yang diperlukan.

2. Data Sekunder

Diperoleh melalui penelitian Kepustakaan (Library Research), yaitu pengumpulan data dengan mengolah, mencari dan mempelajari bahan-bahan dan membandingkan dengan beberapa sumber kepustakaan, seperti buku literatur, majalah-majalah, dan lain-lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Graha Semesta Caraka jalan raya nanjung km 4 no.2 di kota Bandung dan waktu penelitiannya dilakukan selama tiga bulan.