

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Krisis ekonomi yang melanda kawasan Asia khususnya Asia Tenggara telah menyebabkan kondisi perekonomian yang cenderung tidak stabil dan mempunyai dampak yang cukup besar terhadap perekonomian Indonesia. Ketidakstabilan perekonomian Indonesia ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah kondisi politik Indonesia yang buruk yang disebabkan oleh buruknya manajemen dalam pemerintahan Indonesia sehingga kondisi keamanan dalam negeri menjadi tidak stabil dan relatif tidak aman. Kondisi keamanan dan perekonomian yang tidak stabil ini akan mempengaruhi bidang perdagangan dan perindustrian Indonesia, di mana situasi tersebut membuat perusahaan-perusahaan yang ada, khususnya perusahaan yang bergerak di bidang ekspor-impor akan mengalami kesulitan untuk melakukan usahanya sehingga mereka harus mengalihkan pasarnya ke dalam negeri bahkan tidak sedikit perusahaan yang tidak mampu untuk melanjutkan usahanya.

Perusahaan-perusahaan yang telah berkiprah di bidangnya selama kurun waktu yang cukup lama harus memikirkan kembali cara-cara untuk dapat membenahi usahanya. Perusahaan yang baru berdiripun haruslah mempunyai cara untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang telah berkiprah lama. Masing-masing perusahaan harus memiliki cara tersendiri untuk dapat meningkatkan eksistensinya. Salah satu cara untuk meningkatkan eksistensi suatu perusahaan adalah dengan membenahi kinerja

manajemen dari dalam perusahaan itu sendiri dan mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi manajemen perusahaan tersebut dengan memperhatikan kepemimpinannya.

Kepemimpinan penting karena, pertama, secara teoritis, kepemimpinan diposisikan sebagai faktor sentral yang mendinamisasi, menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lain dalam organisasi. Kedua, mengacu pada penelitian terdahulu bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi (Gana, 2004). Tidak banyak orang yang terlahir sebagai pemimpin, pemimpin lebih banyak ada dan handal karena dilatih. Artinya untuk menjadi pemimpin yang baik haruslah mengalami *trial and error* dalam menerapkan gaya kepemimpinannya begitu juga pemimpin tidak akan pernah ada tanpa bawahan dan bawahan juga tidak akan ada tanpa pemimpin. Kedua komponen dalam organisasi ini merupakan sinergi dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Hersey dan Blanchard, ____).

Sudah banyak gaya kepemimpinan yang digunakan oleh setiap pemimpin, yang tentunya disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut. Seperti halnya banyak perusahaan atau lembaga-lembaga yang menerapkan kepemimpinannya sebagai salah satu cara untuk membangun performansi karyawan. Saat ini kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai pemimpin terhadap manusia semata, tetapi juga pemimpin terhadap perubahan. Seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi bawahan, akan tetapi sebagai titik sentral yang menentukan arah perjalanan organisasi dalam kaitannya dengan berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi.

Salah satu upaya seorang pemimpin untuk membangun kinerja karyawan yang produktif adalah dengan cara memperbaiki kepemimpinan yang sudah ada dengan menganalisis dan mengamati, apakah kepemimpinan tersebut sudah diterapkan dengan tepat atau tidak. Di samping itu faktor kinerja karyawanpun sangat berpengaruh terhadap pencapaian efisiensi dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, faktor manusia tersebut harus dikelola dan dipelihara dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh pendapat beberapa ahli dibawah ini:

1. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan (Hasibuan, 2001).
2. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, karsa. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Gomes, F.C., 2003).

3. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan (Prawirosentono, 1999; dalam Cokroaminoto, 2007).

PT. Dutamasindo Labora Jaya yang merupakan perusahaan distributor kosmetik dan makanan ringan, saat ini sedang berada di tengah-tengah perusahaan-perusahaan yang banyak memproduksi bidang yang sama di kotanya, sehingga persaingan yang ada semakin ketat. Meskipun demikian, seiring dengan berjalannya teknologi, permintaan akan bahan kimia kosmetik ini dan makanan ringan tersebut semakin meningkat karena kegunaannya yang cukup beragam. Perusahaan yang berlokasi di Jalan Raya *Interchange* Tol Karawang Barat ini belum lama beroperasi dan saat ini berada dalam situasi atau kondisi yang penuh tantangan untuk dapat melangsungkan hidup dan harus mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain sebagai kompetitornya untuk dapat terus menjalankan usaha dan visinya. Melihat kinerja karyawannya yang belum ada peningkatan dalam dua tahun kedepan ini (sejak didirikannya perusahaan) seperti: perilaku karyawan yang sering menunda pekerjaan dan dengan sengaja sering datang terlambat ke tempat kerja ini tentunya akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Permasalahan ini merupakan bentuk kekecewaan karyawan terhadap kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya, sehingga perusahaan harus memperbaiki manajemennya dan mencari solusi dari masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan dan hubungannya dengan kinerja, yang hasilnya akan disajikan dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Hubungan Kepemimpinan Situasional Dengan Kinerja: Studi Empiris pada Karyawan PT. Dutamasindo Labora Jaya di Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penelitian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan kepemimpinan situasional dengan kinerja karyawan pada PT. Dutamasindo Labora Jaya di Karawang?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat mengetahui bagaimana hubungan kepemimpinan situasional dengan kinerja karyawan pada PT. Dutamasindo Labora Jaya di Karawang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengalaman dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan situasional dan kinerja.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan menjadi kontribusi yang positif untuk menambah informasi yang bermanfaat dalam penerapan kepemimpinan situasional dan kinerja.

3. Bagi pihak lain atau pembaca

Diharapkan dapat menambah wawasan atau dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap topik ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat untuk mempermudah pembaca dalam menerima penyampaian informasi berdasarkan aturan dan urutan yang logis dari pembahasan masalah yang dilakukan. Adapun sistematika penulisan dari laporan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka yang berisikan konstruk-konstruk penelitian dan sifat hubungan antar konstruk serta hipotesis yang diajukan berdasarkan literatur sebelumnya.

Bab III Metode Penelitian yang berisikan populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukurannya, serta metode analisis.

Bab IV Analisis Data yang berisikan hasil pengumpulan data, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian *outliers*, hasil pengujian hipotesis, serta berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

Bab V Penutup yang berisikan simpulan, implikasi dan saran bagi perusahaan, serta keterbatasan dan saran bagi penelitian mendatang.