

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar negara ASEAN semakin ketat. Terlebih saat keran perdagangan terbuka lebar ketika Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) mulai berlangsung di Indonesia. Agar unggul dalam persaingan, semua lini industri di Indonesia wajib berbenah diri. Skala bisnis harus segera diperluas. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. (www.kompas.com 08/02/2017).

Perusahaan atau organisasi yang baik, tentu harus dapat mengukur kinerja sumber daya manusianya. Menurut Malayu S P Hasibuan (2013:118) penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Kinerja masing-masing pegawai berbeda dan tidak selalu sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Hal tersebut terjadi karena terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan Robbins (2008). Gaya kepemimpinan yang diciptakan oleh setiap perusahaan memiliki sistem dan gaya tersendiri, ini semua bergantung pada cara atasan memimpin perusahaan dan cara kerja bawahan bergantung pada cara atasan memimpin.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan

sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik seharusnya dapat membimbing bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dari perusahaan dengan memberikan motivasi dan semangat, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik. Kepemimpinan merupakan unsur penting di dalam sebuah perusahaan, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja dari bawahan itu. (www.tribunmanado.co.id 23/02/2017)

Salah satu fenomena yang terjadi terkait gaya kepemimpinan sejak dahulu menjadi factor utama operasi di perusahaan sebagai contoh gaya kepemimpinan Soichiro Honda di masa awal berdirinya Honda cenderung keras dan otoriter. Gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Tidak selamanya kata otoriter buruk untuk dipandang. Kepemimpinan otoriter ini yang membawa honda menuju kesuksesan dalam persaingan pasar. Soichiro membawa honda menuju kesuksesan. Soichiro yang memiliki prinsip “Terbaik di Dunia” sehingga tidak ada kata cukup dengan hanya bertahan dalam persaingan. Soichiro memiliki prinsip menjadi nomor satu. Soichiro dibesarkan sebagai anak pandai besi. Dalam dunia kerja magang, para pekerja magang yang masih muda berlatih keras selama bertahun-tahun di bawah bimbingan guru mereka, perlahan-lahan menguasai keahlian yang dibutuhkan melalui latihan berulang-ulang. Di sana, nilai seseorang diukur dari

keahlian yang dia dapatkan. Ketika Soichiro memimpin Art Shokai cabang Hamamatsu, dia selalu mengawasi para pekerjanya, dan jika ada yang malas-malasan, dia tidak segan melempari palu atau kunci Inggris ke arah orang ini. Gaya Soichiro yang keras dan cenderung ambisius inilah yang menyebabkan karyawan tidak betah bekerja. Gaya kepemimpinan Soichiro di Honda pun tidak jauh berbeda. Dengan tubuh dibalut baju bengkel berwarna biru, dia sendiri menginspeksi jalur-jalur *conveyor*, mengawasi para pekerja. Dalam salah satu amukannya, dia menghajar kepala seorang pekerja dengan penggaris segitiga besar, atau menyakiti pekerja dengan palu yang dia lempar. Soichiro terus berkata kepada para karyawan jika mereka harus bekerja demi diri mereka sendiri, bukan demi perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa dia melihat hubungannya dengan para pekerja tak ubahnya hubungan antara seorang guru dengan para siswa magangnya. Kelemahan Soichiro adalah tempramennya yang mudah meledak. (www.doputsi.blogspot.co.id 17/04/17)

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, motivasi dapat memberikan dorongan kepada seseorang agar dapat melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Menurut Hasibuan Malayu S.P (2012:191), motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Aurelia Potu (2013) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan

terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, maka penulis memilih judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bina Adidaya Padalarang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di PT Bina Adidaya ?
2. Apakah motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bina Adidaya ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di PT Bina Adidaya.
2. Untuk mengetahui apa saja motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bina Adidaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan bagi para akademisi sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Akuntansi (Sistem Pengendalian Manajemen), khususnya mengenai kehidupan berorganisasi dimana terdapat hubungan erat antara *top management*, *middle management* terhadap kinerja karyawan (*lower management*) yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi pribadi.

2. Bagi Praktisi Bisnis

Diperolehnya bukti empiris dalam penelitian ini sebagai indikator sejauh mana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dan apa saja motivasi terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan, tidak lain adalah untuk mengevaluasi kehidupan berorganisasi agar lebih baik lagi dan dapat memaksimalkan kinerja karyawan di masa mendatang untuk mencapai tujuan PT Bina Adidaya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya bila memiliki topik yang sama.