BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Manusia dalam kesehariannya pasti tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, yaitu karena manusia adalah makhluk sosial yang selalu hidup bermasyarakat, baik saat seseorang tersebut masih dalam proses pendidikan ataupun sudah memasuki dunia pekerjaan. Mereka akan beradaptasi dalam organisasi tersebut dan akan memiliki tugas serta kewajibannya masing-masing sesuai dengan bagiannya masing-masing.

Seiring dengan perkembangan jaman, persaingan bisnis pun menjadi sangat ketat serta kompetitif. Kondisi demikian menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri untuk bisa menangkap peluang dan menyesuaikan diri dari tuntutan global. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal (Nurafiah, 2012).

Organisasi selalu akan dikaitkan dengan kumpulan orang atau Sumber daya insani yang saling bekerja sama satu dengan yang lain demi tercapainya tujuan organisasi, sehingga orang-orang atau Sumber daya insani harus benar-benar berkompeten di dalam bidangnya, demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut (Italiani, 2013).

Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya

manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumberdaya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Menurut (Tampi, 2014) Secara umum tujuan organisasi merupakan keadaan atau tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi di waktu yang akan datang melalui kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan dalam organisasi, pelaku (orang) dalam organisasi diharapkan untuk mendesain ataupun mengelola organisasinya dengan baik agar organisasi dapat berjalan dengan baik.

Simamora (seperti yang dikutip dalam Tampi, 2014) mengatakan bahwa sumber daya manusia atau sumber daya insani merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak dapat bekerja dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Tampi, 2014). Jadi, sumber daya-sumber daya yang ada di dalam organisasi saling berhubungan, tanpa adanya salah satu dari sumber daya, sumber daya yang lainnya akan tidak berpengaruh di dalam organisasi. Pemimpin merupakan salah satu sumber daya organisasi yang berperan penting pada organisasi.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola karyawannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Nawawi (seperti yang dikutip dalam Tampi, 2014) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Seorang pemimpin adalah bagian dari organisasi yang berperan sangat sentral, karena tugas pemimpin salah satunya harus menerapkan gaya kepemimpinan mana yang akan digunakan oleh

organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan organisasinya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi mempengaruhi organisasi tersebut. Pemimpin tersebut harus dapat memberikan pengaruh yang positif kepada para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Seperti yang dikatakan (Nurafiah, 2012) kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi, keberhasilan sebuah organisasi dapat tercapai apabila pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk memberikan kinerja yang terbaik kepada organisasi.

Menurut Kartono (seperti yang dikutip dalam Saifullah, 2012) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Sedangkan menurut Rivai (seperti yang dikutip dalam Saifullah, 2012) Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis dengan para karyawannya, dan juga dapat membina kerja sama yang baik dan menciptakan motivasi yang tinggi untuk semangat dalam bekerja. seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan (Saifullah, 2012).

Apabila semua sumber daya-sumber daya yang ada di dalam organisasi telah menjalankan kewajiban dan tanggungjawabnya sesuai dengan bidang masing-masing, maka kinerja organisasi tersebut juga akan baik. Menurut Timpe (seperti yang dikutip dalam Riyadi, 2011) kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (seperti yang dikutip dalam Roscahyo, 2013) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Saifullah, 2012) kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Menurut Dessler (seperti yang dikutip dalam Tampi, 2014) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (seperti yang dikutip dalam Tampi, 2014) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, (Tampi, 2014) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi, dan berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok, dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh kepada organisasi itu sendiri, dimana karyawan dituntut bekerja semaksimal mungkin di dalam organisasi, karyawan harus dapat mematuhi perintah dari pimpinan, karyawan harus bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, pemimpin yang efektif memiliki tanggung jawab untuk selalu memperhatikan kinerja para karyawannya dan memberikan dukungan secara mental kepada karyawannya karena dalam

kenyataannya perilaku orang dalam pekerjaan dapat diukur dengan tingkat kinerja atau hasil akhir dari pekerjaan tersebut (Italiani, 2013).

Menurut (Saifullah, 2012) seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Penelitian telah dilakukan oleh Saifullah (2012) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Tampi (2014) dengan menggunakan metode kuantitatif, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Mujiatun (2012) dengan menggunakan statistik inferensial dengan menggunakan teknik regresi ganda, dua tipe kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (Saifullah, 2012) Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya

apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu adalah melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi, yang pada akhirnya dapat di tentukan apakah organisasi tersebut lebih baik menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional atau gaya kepemimpinan karismatik.

Penelitian ini akan mencoba melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian PT. Masterindo Jaya Abadi. PT. Masterindo Jaya Abadi didirikan sejak tahun 1988 sebagai bagian dari PT. Kelompok Metro Garmin di Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Perusahaan tumbuh secara signifikan dengan memproduksi produk wanita kualitas tinggi, kapasitas produksi tahunan lebih dari 4 juta keping dan telah menjadi perusahaan manufaktur terkemuka pakaian berkualitas tinggi di Indonesia.

PT. Masterindo Jaya Abadi adalah spesialis dalam memproduksi produk-produk berkualitas tinggi pakaian wanita termasuk; gaun, rok, kemeja dan blus. kemampuan perusahaan untuk menggabungkan bahan pakaian dari kualitas yang sangat baik dan menghasilkan berbagai produk pakaian perempuan, memungkinkan perusahaan untuk melayani merek terkenal di pasar AS,pasar Eropa serta pasar Jepang.

Divisi marketing pada PT. Masterindo Jaya Abadi, dalam jangka waktu tertentu, Pemimpin tiap unit-unit perusahaan selalu dilakukan pergantian pimpinan, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan berbeda.

Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Masterindo Jaya Abadi ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT.Masterindo Jaya Abadi ?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterindo Jaya Abadi ?

1.3 MAKSUD & TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT.Masterindo Jaya Abadi.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Masterindo Jaya Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masterindo Jaya Abadi.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang dibahas penelitian ini, maka kegunaan penelitian ini adalah :

Kegunaan Teoritis

a. Bagi penulis: untuk menambah pengetahuan penulis tentang teori dan praktek di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

b. Bagi Akademik: diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu dan wawasan bagi masyarakat akademis mengenai gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan: diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai gaya kepemimpinan beserta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi manajemen PT. Masterindo Jaya Abadi