

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang berkaitan dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti di perbaiki adalah di semua aspek, khususnya aspek sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, maka gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai (Nawawi,2006).

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahannya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin

yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberi pengaruh positif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Suranta,2002).

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi,2003:133). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahnya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu,2000:167). Motivasi merupakan sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia (Kartono,1994:17). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai.

Basuki dan Sulilowati (2005) menyatakan bahwa pemimpin merupakan titik sentral dalam manajemen, sedangkan manajemen merupakan titik sentral dari organisasi. Mulyadi dan Rivai (2009) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang

akan diterapkan kepada pegawainya.

Handoko (2003:293) mengatakan dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kinerja, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pemimpin. Pemimpin yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta,2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno,2005). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan keterlibatan sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini,2001 dalam Suranta,2002).

Seorang pemimpin juga harus mempelajari karakter pegawainya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinannya telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan pegawai. Karena gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai akan memberikan peran besar dalam kemajuan suatu organisasi (Kartono,2005:46).

Kurang efektifnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, diperkirakan akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif menurunkan motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja juga diperkirakan akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah (Kartono,2006:108).

Menurut Hasibuan (2005:170) gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ada berbagai macam gaya kepemimpinan akan tetapi peneliti ini akan membahas gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2005:170) yang terdiri dari :kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan situasional.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Jaya Perkasa Makmur”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang ada dalam PT. Mega Jaya Perkasa Makmur
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Jaya Perkasa Makmur

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab isu-isu mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja seperti yang telah dikemukakan dalam identifikasi masalah penelitian:

1. Untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan yang ada dalam PT. Mega Jaya Perkasa Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Jaya Perkasa Makmur

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan dapat diharapkan berguna bagi :

1. Pembaca

Menambah pengetahuan dan wawasan para pembaca tentang “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”

2. Universitas kristen maranatha

Sebagai referensi, sebagai bahan pembandingan maupun penelitian lebih lanjut, serta menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai: pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”

3. Perusahaan

Diharapkan penulis dapat memberi informasi dan masukan yang berguna bagi manajer di perusahaan dalam gaya kepemimpinan yang akan diambil.