

Bab I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan (Notoatmodjo,2003:2) . Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Gomes,2003:1).

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus-menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki (Sedarmayanti,2001:17). Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Sulistiyani & Rosidah,2003:10).

Kita melihat sebenarnya ada satu fungsi yang tersembunyi dalam setiap fungsi, yaitu kepemimpinan. Selalu harus ada individu yang memimpin perencanaan, pengorganisasian, (apalagi) kepemimpinan, dan pengendalian. Pemimpin adalah individu manusianya, sementara kepemimpinan adalah sifat

yang melekat kepadanya sebagai pemimpin (Suwatno & Priansa,2011:142).

Kepemimpinan sangat dibutuhkan manusia, karena manusia memiliki keterbatasan dan kelebihan tertentu. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu (Thoah,2003:262).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah motivasi. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia sehingga motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain (Handoko,2016:249). Motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu (Moekijat,2002:5).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kinerja perusahaan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan kegiatan yang ada dalam perusahaan yang

dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu (Tika,2006:121-122).

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wandra dkk. (2016) mendapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Victory International Future Malang. Penelitian ini merupakan replikasi dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang), namun perbedaannya terletak pada perusahaan yang digunakan peneliti yaitu PT. AKR Corporindo Tbk Bandung.

Obyek pada penelitian ini adalah kantor PT. AKR Corporindo Tbk yang terletak di Jalan Industri Cimareme V No. 5, Padalarang, Kabupaten Bandung Barat. Di dalamnya terdapat beberapa staf dalam bidang administrasi dan gudang, sales supervisor dan salesman. Para salesman dan sales supervisor inilah yang terjun langsung dan bertatap muka dengan konsumen, mereka menjadi ujung tombak penjualan dari PT. AKR Corporindo Tbk.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. AKR Corporindo Tbk Bandung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. AKR Corporindo Tbk?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. AKR Corporindo Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. AKR Corporindo Tbk.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. AKR Corporindo Tbk.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu sistem pengendalian manajemen dan menambah kajian ilmu akuntansi khususnya dalam bidang sistem pengendalian manajemen.

Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.