

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. SDM sebagai penentu penggerak seluruh tujuan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Menggerakkan SDM dalam perusahaan secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut. (Ilham, 2012)

Pemimpin mempunyai tugas penting sekaligus rumit. Khusus dalam pengelolaan SDM, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dengan kata lain harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan selain menuntut para karyawannya untuk bekerja secara optimal agar mencapai tujuan perusahaan, disisi lain harus mengerti akan kebutuhan setiap karyawannya. Peranan pemimpin dalam mempengaruhi keputusan terarah pada tujuan organisasi sangat menentukan arah kemajuan

perusahaan terhadap cara atau gaya seorang pemimpin dalam mengelola perusahaannya sesuai arah yang ditentukan. (Ilham, 2012)

Ilham (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi.

Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya. Kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan bawahannya tentu akan menimbulkan dampak positif pada diri para bawahan yaitu karyawan akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi kerja karyawan.

Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupannya di perusahaan. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi, apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para karyawan. Akan tetapi karyawan perlu dibimbing, dibina, diarahkan dan digerakan secara sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengerahkan tenaga, waktu dan keterampilannya bagi kepentingan perusahaan. (Ilham, 2012)

Rivai (2008) mengemukakan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayannya.

Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inspirasi dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor utama yang menentukan meningkatnya kinerja karyawan adalah adanya motivasi dari karyawan itu sendiri. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. (Ilham, 2012)

Ilham (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang.

Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga, dan kegiatan karyawan dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Sofyandi & Garniwa (2007) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi,

dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi yang kuat dari pihak perusahaan dan terutama pemimpin perusahaan. (Ilham, 2012)

Kinerja yang baik akan diperoleh bila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat.

Demikian pula yang terjadi di lingkungan J&T Express (Purwakarta), dimana kurangnya informasi dan sosialisasi terhadap ketentuan dan peraturan sehingga seringkali terjadi kesimpangsiuran dalam penyelesaian pekerjaan yang di intruksikan pimpinan. Adanya pergantian pemimpin akan berdampak pada kondisi kerja, sehingga menimbulkan perubahan sikap perilaku kerja yang dibawa oleh pemimpin yang baru yang berdampak pula pada kinerja karyawan.

Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan perusahaan dan hubungannya terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMUT MERAH SQUAD / J&T EXPRESS PURWAKARTA, JAWA BARAT”**

PT. Semut Merah Squad / J&T Express (Purwakarta) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Pengiriman. Perusahaan ini berdiri pada 20 Agustus 2015. Usianya memang masih muda, namun semangat untuk berkembang sangat besar. Terutama untuk menjangkau pasar internasional. PT. Semut Merah Squad / J&T Express (Purwakarta) sebagai perusahaan *logistics* selalu berupaya memberikan layanan maksimal, terutama untuk urusan kurir, distribusi, project dan Internasional. Meskipun perusahaan ini sudah mencakup seluruh Indonesia, namun layanan yang di berikan tetap menjadi prioritas utama.

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Semut Merah Squad / J&T Express (Purwakarta) yang berlokasi di Jl. Veteran No.217, Ciseureuh, Kec. Purwakarta, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41112 karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Dari hasil pengamatan serta prasurvey yang telah dilakukan peneliti di J&T Express Purwakarta, yaitu dengan melakukan survey secara langsung menggunakan metode wawancara dengan pihak karyawan J&T Express Purwakarta sebagai sumber informasi. Adanya identifikasi berbagai indikator-indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara sebagai berikut:

1. Uang DFOD (*Delivery Fee on Delivery*) dan COD (*Cash on Delivery*) yang digunakan untuk kepentingan pribadi oleh kurir.

2. Tidak tercapainya target kurir untuk mengirimkan paket ke konsumen, sehingga paket menumpuk di gudang.

Selanjutnya terkait dengan adanya fenomena yang terjadi di J&T Express Purwakarta yaitu menurunnya motivasi kerja. Selain itu gaya kepemimpinan diperusahaan tersebut yang cenderung bersifat otoriter, pemimpin menginginkan para karyawannya bekerja secara profesional. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Semut Merah Squad / J&T Express Purwakarta?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Semut Merah Squad / J&T Express Purwakarta?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Semut Merah Squad / J&T Express Purwakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Semut Merah Squad / J&T Express Purwakarta.

2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Semut Merah Squad / J&T Express Purwakarta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Semut Merah Squad / J&T Express Purwakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi Peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi perluasan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Semut Merah Squad / J&T Express Purwakarta

Memberikan saran dan masukan bagi J&T Express Purwakarta dalam hal gaya kepemimpinan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Semut Merah Squad / J&T Express Purwakarta dan untuk memperluas pengetahuan di dunia kerja khususnya di bidang pengiriman barang.