

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan bisnis merupakan hal yang tidak dapat terelakkan lagi bagi semua pelaku bisnis, termasuk juga dalam sektor industri. Patut diakui, sektor industri masih menjadi penyumbang terbesar dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pada kuartal ketiga tahun 2017 sektor industri berada di angka 5,51% atau di atas pertumbuhan ekonomi Indonesia yang berada di angka 5,01%.

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) merupakan salah satu bagian sektor industri terbesar yang memberikan kontribusi cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi. Selain menciptakan lapangan kerja cukup besar, industri ini mendorong peningkatan investasi dalam dan luar negeri. Tekstil dan Produk Tekstil memang merupakan komoditas yang selalu dibutuhkan pasar sehingga pada akhirnya muncul pedagang baru yang menjadikan persaingan semakin ketat.

Melihat banyaknya ancaman dari pedagang baru dalam persaingan pasar tekstil, perusahaan yang bergerak dalam bidang ini dituntut untuk menyusun kembali strategi bisnisnya guna meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satunya adalah dengan mengoptimalkan segenap aset perusahaan, termasuk dalam bidang sumber daya manusia, yang merupakan aset strategis agar perusahaan dapat tetap kompetitif dalam dunia bisnis.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan karena sumber daya manusia yang mengoptimalkan seluruh sumber daya lain seperti sumber daya finansial, serta sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, tetap harus diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu hal yang menjamin tercapainya tujuan suatu organisasi adalah karyawan yang memiliki kinerja optimal. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas. Seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan, dan menjalankan tugas dengan tepat (Simamora, 2012:149).

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peran yang vital karena pemimpinlah yang memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas (Putra, 2015:64). Menurut Suwatno dan Priansa (2011:155) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi pengikutnya. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja (Zuhandoyo & Pangestoeti, 2016).

Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi kerja pada karyawan, dan juga sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang baik berpotensi

menurunkan motivasi kerja karyawan. Menurut Martoyo (2007:149) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Robbins & Judge (2013: 202) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistency*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan.

Tinggi rendahnya motivasi yang ada pada seorang karyawan mempengaruhi aktivitas yang akan dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi kinerja yang akan diperoleh (Tamzil, 2014:50). Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka secara sukarela akan memperbaiki aktivitasnya jika apa yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau direncanakan, dan sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi rendah, maka yang bersangkutan tidak memiliki keinginan untuk memperbaiki secara sukarela jika apa yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi di dalam setiap karyawan maka yang bersangkutan akan tergerak untuk bekerja sesuai dengan pekerjaannya dan melakukannya dengan penuh tanggung jawab.

Masalah motivasi kerja harus mendapat perhatian serius bagi setiap perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan perlu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan nyaman dan memiliki motivasi untuk bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan.

Persoalan dan fenomena yang sudah dikemukakan di atas berkaitan dengan masalah kinerja pegawai pada PT. X, berdasarkan pengamatan penulis yaitu sebagai berikut:

PT. X merupakan sebuah perusahaan keluarga yang bergerak dalam penjualan retail kain berdomisili Bandung yang berdiri sejak tahun 2013 dan hingga kini membawahi empat toko yang tersebar di wilayah Bandung dan satu toko yang berada di Ciledug, Tangerang. Kain yang dijual merupakan kain bahan kaos seperti kain katun combed, carded, CVC, TC, lacost, spandex, dan lain sebagainya.

Pada tahun 2017, pemimpin menurunkan kekuasaan penuh pada anaknya. Bertepatan pada saat itu, omset penjualan yang sebelumnya tergolong stabil mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Tabel 1.1 Omset Penjualan PT. X
Sumber: Data internal perusahaan

No.	Sales	Omset Penjualan			
		2014	2015	2016	2017
1	Bandung 1	24,325,450,850	30,697,389,480	32,496,517,069	25,123,418,819
2	Bandung 2	13,350,530,672	16,893,500,851	13,582,176,986	8,250,267,531
3	Bandung 3	2,103,251,237	2,258,931,795	4,402,085,755	1,543,147,155
4	Bandung 4	1,725,125,563	1,750,751,235	2,095,760,853	1,503,567,025
5	Ciledug	1,235,457,535	1,515,895,805	1,666,789,322	1,553,506,750
TOTAL		42,739,815,857	53,116,469,166	54,243,329,985	37,973,909,297

Berdasarkan data internal perusahaan, pada 2017 PT. X mengalami penurunan pendapatan total yang signifikan, yaitu sekitar 30%. Sedangkan pada tahun sebelumnya yaitu 2015-2016 omset total pendapatan terbilang stabil, bahkan dapat dikatakan mengalami kenaikan setiap tahunnya.

Dari tabel terlihat bahwa ada tiga cabang yang mengalami penurunan drastis yaitu cabang Bandung 1, Bandung 2 dan Bandung 3. Cabang-cabang yang selama beberapa tahun terakhir menyumbang omset paling besar malah mengalami penurunan yang signifikan. Cabang Bandung 3 merupakan toko yang mengalami penurunan omset terbesar yakni hampir 65%. Cabang Bandung 1 yang merupakan toko dengan pendapatan terbesar mengalami penurunan sebesar 23%. Sedangkan cabang Bandung 2 mengalami penurunan omset sebesar 39%.

Tabel 1.2 Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan
Sumber: Data internal perusahaan diolah oleh penulis

No.	Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran	Cuti	Sakit
1	2014	90%	4%	2%	4%
2	2015	90%	4%	3%	3%
3	2016	89%	6%	3%	2%
4	2017	83%	10%	5%	2%

Dari tabel 1.2 dapat dilihat adanya kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup besar pada tahun 2017, yakni sebesar 4% dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2017 ini perusahaan telah mengalami pergantian kepemimpinan. Padahal pada tahun 2014-2015 tingkat ketidakhadiran tergolong rendah dan hanya mengalami kenaikan 2% pada tahun 2016. Peningkatan

ketidakhadiran ini mengindikasikan rendahnya keinginan karyawan untuk selalu hadir ke tempat kerja dan berkaitan dengan penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa staff karyawan PT. X yang bekerja lebih dari 1 tahun, beberapa karyawan mengeluhkan adanya perubahan gaya kepemimpinan yang cukup signifikan berkenaan dengan pergantian kepemimpinan. Karyawan mengaku belum bisa beradaptasi dengan gaya kepemimpinan saat ini, karena karyawan merasa gaya kepemimpinan yang terdahulu lebih mudah dipahami. Karyawan merasa pemimpin kurang memberikan ruang gerak untuk karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan caranya sendiri. Karyawan juga merasa pemimpin jarang menanggapi masukan dan informasi dari bawahannya. Sulitnya cara memahami keinginan pemimpin baru ini membuat karyawan merasa malas untuk hadir ke tempat kerja dan merasa tidak bergairah untuk bekerja.

Karyawan menyadari banyaknya ancaman di industri tekstil dan merasa sudah memberikan masukan kepada pemimpin untuk melakukan inovasi dan perubahan strategi dalam menjalankan bisnisnya. Namun, karyawan merasa setiap masukan yang diberikan tidak ada tindak lanjutnya sehingga berimbas terhadap omset penjualan toko. Hal ini juga menjadi salah satu penyebab turunnya motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan paparan di atas, dengan adanya permasalahan yaitu penurunan omset penjualan pada PT. X dan adanya peningkatan ketidakhadiran karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya**

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X di Bandung).

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sebagaimana terlihat dalam tabel 1.1 terlihat bahwa PT. X mengalami penurunan omset yang cukup signifikan dan diperkuat pula dengan hasil wawancara karyawan yang menyatakan bahwa adanya perubahan gaya kepemimpinan yang membuat karyawan merasa tidak bergairah untuk bekerja.

Selain karena adanya perubahan gaya kepemimpinan adanya peningkatan ketidakhadiran karyawan yang mengindikasikan adanya penurunan motivasi para karyawan yang diduga juga berpengaruh terhadap omzet penjualan PT.X yang menurun. Sehingga kemungkinan adanya masalah dalam PT. X dari gaya kepemimpinan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka fenomena ini menjadi menarik untuk dibahas dan digali secara lebih lanjut.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari masalah-masalah tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. X?
2. Bagaimana motivasi kerja pada PT. X?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. X?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. X
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT. X
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. X
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan untuk mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif.

2. Praktisi

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk management PT. X

3. Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wawasan di dunia organisasi khususnya dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini, penulis membagi sistematika penulisan dalam beberapa bagian, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai materi yang akan dibahas untuk memberikan gambaran secara garis besar. Bab ini mencakup latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Kepustakaan

Dalam bab ini menjelaskan beberapa teori yang digunakan sebagai dasar penunjang penelitian, seperti pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian gaya kepemimpinan, teori gaya kepemimpinan, dimensi gaya kepemimpinan, pengertian motivasi, teori-teori motivasi, prinsip-prinsip dalam motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, dimensi motivasi, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimensi kinerja karyawan, serta penelitian terdahulu.

Bab III Rerangka Pemikiran, Model dan Hipotesis Penelitian

Mencakup profil perusahaan, rerangka pemikiran, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab IV Metode Penelitian

Bab ini mencakup karakteristik responden, analisis deskriptif data penelitian masing-masing variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi

klasik, uji normalitas, uji *outliers*, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, regresi linier berganda, analisis korelasi *Pearson Product Moment*, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji t, serta implikasi manajerial.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Merupakan kesimpulan dan saran penulis berdasarkan analisis pembahasan yang diharapkan mampu memberikan masukan untuk perkembangan perusahaan di masa yang akan datang.

