

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan masih menjadi salah satu isu yang sangat menarik untuk dibahas hingga masa sekarang. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai seni karena tidak semua orang dapat dalam menjalankan kepemimpinan tersebut. Beberapa media serta surat kabar pernah dan beberapa kali menyoroti pembicaraan dan membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan merupakan tantangan bagi manusia untuk selalu membahas dan mendalami terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari seorang pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor penentu dari kegagalan atau keberhasilan suatu perusahaan. Begitu pentingnya faktor sebagai seorang pemimpin mengakibatkan isu ini masih sangat banyak menjadi perhatian para peneliti dalam bidang keorganisasian. Pemimpin merupakan pemegang kunci dalam mengatur dan mengimplementasikan strategi perusahaan.

Untuk setiap perusahaan wajib mempunyai strategi untuk bersaing agar mampu bertahan di era globalisasi seperti ini. Salah satunya yaitu strategi sumber daya manusia, mengingat sumber daya manusia adalah hal penting dalam berjalannya sebuah perusahaan. Meskipun beberapa sumber daya manusia di perusahaan tersebut dibutuhkan, tetapi yang mampu memperlihatkan kemampuan untuk bersaing adalah sumber daya itu tersebut dan bagaimana sumber daya tersebut diolah. Sumber daya manusia merupakan modal berharga dan merupakan investasi yang sangat luar biasa jika dikembangkan dan dikelola secara maksimal oleh perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai peran penting. Karena karyawan bisa jadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan harus mementingkan karyawan dengan mengembangkan sistem kerja yang baik untuk mendukung tercapainya prestasi kerja. Apabila karyawan berhasil menciptakan kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan akan didapat oleh kedua belah pihak. Keberhasilan karyawan dalam bekerja merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan adalah sarana

menuju pertumbuhan serta perkembangan perusahaan (Mahardika, Hamid, Ruhana 2019). Jadi, bisa disimpulkan keberhasilan merupakan kinerja yang harus dicapai untuk perubahan. Kinerja karyawan bisa mempengaruhi perusahaan dalam meraih tujuan. Kemampuan kerja karyawan merupakan pengetahuan dan penguasaan karyawan sebagai teknis pelaksana tugas yang diberikan.

Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang atau individu dalam melakukan pengarahan sekaligus dapat mempengaruhi pola pikir orang lain atau kelompok serta cara kerja pada setiap karyawan dengan tujuan adanya sikap mandiri pada karyawan terutama dalam mengambil keputusan untuk kepentingan perusahaan dan tercapainya tujuan yang telah ditargetkan. Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan pemimpin untuk menjadi simbol yang baik dari perilaku, sikap, dan juga tindakan atau keputusan yang baik untuk memotivasi para karyawan dan bawahannya. Pemimpin juga diharuskan untuk peka dan paham dalam segala hal karena apapun keputusan dan aturan yang dikeluarkan oleh seorang pemimpin akan berdampak pada kinerja karyawan.

Jika seorang karyawan diamanahkan untuk naik menjadi seorang pemimpin, tetapi tidak bisa untuk memberikan sesuatu yang bernilai positif dalam mencapai target untuk sebuah perusahaannya, maka bisa dikatakan adalah dia gagal dalam tanggung jawabnya. Hal ini dapat diartikan bahwa sebuah kepemimpinan itu berhungan erat dengan yang namanya rasa keinginan, ide, aturan, gagasan, dan kebijakan yang dikeluarkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dengan demikian seorang pemimpin harus dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin. Hal-hal yang tidak ingin terjadi diluar target pemimpin akan sangat mungkin terjadi dalam kepemimpinan biasanya akan selalu muncul berulang. Dalam hal ini pemimpin harus bisa membuat karyawan atau bawahannya menjadi sebuah kesatuan yang bisa saling melengkapi, agar jika terjadi sesuatu mereka langsung bisa menanganinya tanpa harus mengandalkan antara satu dengan lainnya.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Handoko, 2018). Dalam manajemen, secara khusus

motivasi ditujukan bagi bawahan. Motivasi membuat individu bekerja lebih baik dan berprestasi. Dorongan untuk melakukan sesuatu adalah gambaran dari keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan yang terbaik. Ketika tujuan dari motivasi tercapai, suatu organisasi akan lebih efektif dalam mencapainya. Secara umum teori tentang motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi menjadi dorongan internal dan motivasi sebagai dorongan eksternal. Ada beberapa teori yang mendasari motivasi sebagai dorongan internal diantaranya teorimotivasi kebutuhan dari abraham maslow, teori x dan y dari mcgregor, three needs theory dan teori dua faktor (motivation-hygiene-theory), sedangkan teori yang mendasari motivasi sebagai dorongan eksternal diantaranya teori harapan, teori keseimbangan atau keadilan, teori penguatan dan teori penetapan tujuan. Sehingga indikator yang digunakan untuk motivasi sebagai dorongan internal adalah pengakuandan pencapaian. Sedangkan untuk motivasi sebagai dorongan eksternal adalah gaji dan hubungan dengan rekan kerja.

Meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan bukan suatu hal yang mudah, untuk itu diperlukan perilaku yang menunjang. Perilaku tersebut tidak hanya berkaitan dengan perannya dalam job deskriptif saja tetapi juga perilaku ekstra dari individu tersebut, seperti membantu karyawan lain dalam mengerjakan pekerjaan kantor dengan suka rela, dengan hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan. Menurut Darto (2018) organizational citizenship behavior berperan penting untuk menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain sebagai unsur yang unik dari perilaku individu dalam dunia kerja, organizational citizenship behavior juga menjadi aspek yang hampir jarang terjadi dalam lingkup perusahaan. Selain itu, organizational citizenship behavior juga menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan mengerjakan tugas pokok, tetapi juga mau melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan lain, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Beberapa peneliti menjelaskan bahwa dalam memotivasi karyawan Manajer perlu membantu para pekerja dalam meningkatkan ketrampilan atau keahliannya dalam bekerja yang dapat meningkatkan harapannya, dan akan meningkatkan pula usahanya melalui pelaksanaan pekerjaan yang semakin efektif dan efisien. Manajer perlu membantu para pekerja memahami tugas-tugas/pekerjaannya, dihubungkan dengan kemampuan atau jenis dan kualitas keterampilan/keahlian yang dimilikinya. Dalam kedekatan pimpinan dan bawahannya, koherensi antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan bawahannya pasti akan bekerja kearah yang baik. Dalam realitanya, setiap pegawai bukan hanya diliputi tentang ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar ada juga faktor lain yang bisa memberikan kepuasan dan mampu membangkitkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja ialah melakukan pekerjaan secara giat. Agar pekerjaan yang dikerjakan bisa lebih cepat selesai dan juga bisa lebih baik hasilnya. Pegawai dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh semangat, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan pembolosan, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpastian akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang.

Motivasi secara umum adalah proses yang menjelaskan intensitas, tujuan, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, tujuan, dan ketekunan. Sedangkan menurut kamus besar bahasa indonesia, motivasi adalah dorongan yang muncul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja dilingkungan masyarakat sering kali disamakan dengan semangat. Motivasi kerja juga dianggap berkaitan dengan penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang atau pegawai. Ada hal menarik pada perilaku manusia yang melakukan aktivitas dalam suatu organisasi dimana ada manusia yang tidak bisa atau kurang mampu dalam melakukan tugas dan kewajibannya, ada juga yang memiliki bakat kemampuan

tetapi tidak ada kemauan melaksanakan tugasnya dengan baik serta ada juga yang mampu memanfaatkan bakatnya dengan baik sehingga ada kemudahan memotivasi dirinya untuk melaksanakan tugas serta fungsi baik, hal ini karena adanya dorongan dari dalam dan biasanya perilaku seperti ini mengibaratkan, arah dan kekuatan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Perusahaan tidak akan bisa menjalankan tujuannya apabila tidak ada sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting didalam sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan pada kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, semakin baik kualitas sumber daya manusianya maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk kualitas sumber daya manusianya maka semakin sulit perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Handoko (2018), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, perorganisasian, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan, individu, organisasi dan masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan adalah dengan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kemampuan perusahaan untuk mengelola karyawannya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik ini nantinya akan berdampak positif untuk kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi.

Menurut Fahmi (2017), motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi juga menjadi keberhasilan seseorang untuk mencapai penghargaan yang setinggi-tingginya. Seseorang yang mendapat dorongan yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri dan bersemangat. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang

baik karena hal ini berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan. Dalam penelitian Christin dan Mukzam (2017) disebutkan bahwa motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara terus menerus. Motivasi internal ini sendiri sudah terbentuk dalam diri seseorang, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Sedangkan motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sudah sewajarnya perusahaan membuka peluang untuk karyawan agar dapat mengembangkan karir mereka sesuai dengan jenjang yang ada diperusahaan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Hal ini serupa dengan penelitian yang diteliti oleh Massie, dkk (2021 dan Chandra, dkk (2021). Karyawan yang merasa kinerjanya dihargai dengan adanya pengembangan karir maka akan membuat motivasi untuk memperoleh sebuah kinerja baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini yang menjadikan pengembangan karir menjadi salah satu indikator yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Risegn	Absensi Keterlambatan (Karyawan)	Absensi Lembur (Karyawan)
Januari	3	23	25
Februari	1	18	22
Maret	1	25	21
April	1	35	12
Mei	4	29	10

Juni	2	15	21
Juli	2	17	11
Agustus	3	24	15
September	1	19	29
Oktober	2	27	21
November	1	16	17
Desember	2	14	16

Sumber : Peneliti

Berdasarkan data dari tabel diatas bahwa setiap bulan ada karyawan yang risegn. Hal ini bisa dikatakan karena pengaruhnya gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, yang dimana itu mengakibatkan karyawan bisa risegn. Jika kita melihat data diatas, banyak juga angka yang menunjukkan keterlambatan karyawan saat absensi pagi hari dikantor. Tetapi sebaliknya, angka dari data diatas juga menunjukkan bayaknya karyawan yang melakukan lembur disetiap bulannya. Hal ini bisa membuktikan jika seorang pemimpin tidak bisa mengarahkan serta membuat karyawannya terlibat dalam hal pekerjaan maka karyawan akan merasa tidak dihargai dan akan menghilangkan kinerja serta motivasi mereka dalam bekerja. Dampaknya banyak karyawan yang mengundurkan diri disetiap bulannya.

Keberhasilan tujuan perusahaan akan berpengaruh pada pimpinannya (Wiyadi, 2019:4). Semakin baik pemimpin menjalankan peranannya, pastinya akan semakin cepat tujuan perusahaan bisa tercapai. Setiap para pemimpin pasti mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang bisa didapat oleh faktor yang dibawanya dari lahir ataupun pembentukan dari lingkungan tempat pemimpin itu dalam tumbuh dan berkembang. Karakter yang unik ini menjadikan penerapan gaya kepemimpinan yang bervariasi yang dijalankan oleh pemimpin. Dalam hal tersebut meluruskan opini diantara orang yang akan mempengaruhi

perilaku dengan orang yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja?
2. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?
6. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin didapat dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja PT. Sinar Mulia Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap motivasi kerja PT. Sinar Mulia Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mulia Makmur
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mulia Makmur

5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT.Sinar Mulia Makmur
6. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT.Sinar Mulia Makmur

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT.Sinar Mulia Makmur untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

2. Untuk Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Untuk Peneliti Lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.