

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

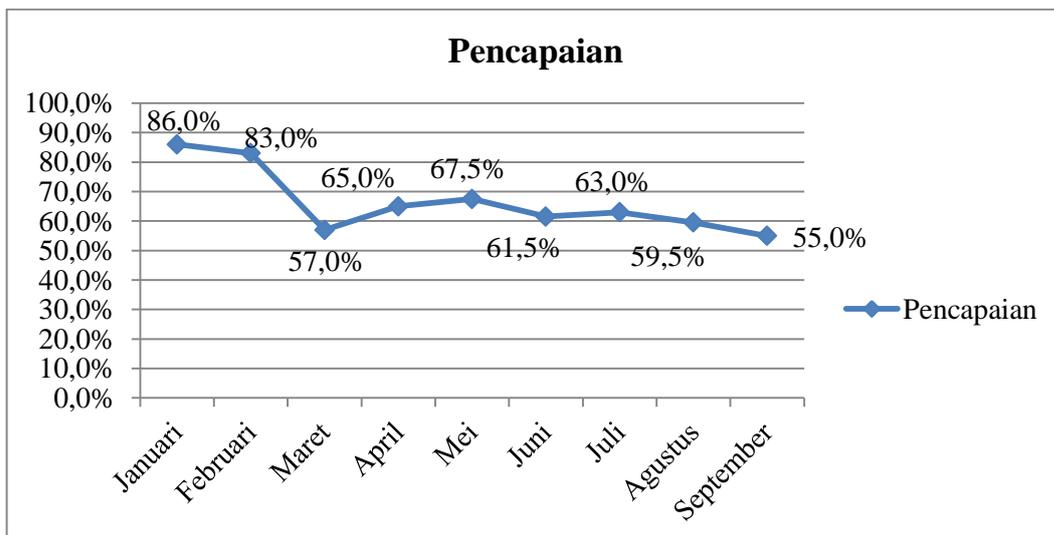
Kinerja karyawan merupakan suatu komponen penting dari suatu organisasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh The Boston Consulting Group melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurangnya tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya kinerja membuat Indonesia tidak siap menghadapi pertumbuhan ekonomi dunia yang cukup tinggi. Kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu negara. Maju mundurnya suatu negara dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas kinerja manusianya. Semakin baik kinerja sumber daya manusianya semakin baik pula kualitas kinerja sumber daya manusia di negara tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan secara moral dan etika (Affandi, 2018). Dapat diketahui bahwa karyawan menghasilkan kinerja yang baik maka akan memudahkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya semangat kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan kurang menaati peraturan dan ketentuan yang diberikan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa yang didirikan oleh Baskoro Widiyanto, S.H pada tanggal 21 Oktober 2004 yang beralamat di Jl. Satria No.531, Pringsewu, Lampung. Dengan lingkup usaha secara garis besar mencakup

diantaranya Perdagangan Umum, Konstruksi Elektrikal & Mekanikal, Sipil, Jasa Sewa Kendaraan, Penyedia Jasa Tenaga Kerja dan menjadi rekan kerja PT. PLN (persero) Distribusi Lampung sejak tahun 2005. Visi PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu adalah menjadi perusahaan penyedia jasa yang mengedepankan pelayanan berkualitas. Misi PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu adalah mengutamakan kualitas prima demi kepuasan pelanggan dalam pelayanan. Saat ini PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu memiliki 140 orang karyawan dengan berbagai divisi, oleh karena itu peneliti memfokuskan penelitian pada divisi bagian Billing Management (Petugas pencatatan dan penagih meteran listrik rumah warga) dengan jumlah karyawan sebanyak 78 orang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu mengenai kinerja karyawan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu diperoleh masalah yaitu menurunnya pencapaian target pada divisi bagian Billing Management (Petugas pencatatan dan penagih meteran listrik rumah warga). Berikut ini adalah gambar grafik pencapaian target pada divisi bagian Billing Management PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.



Sumber : PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu 2019

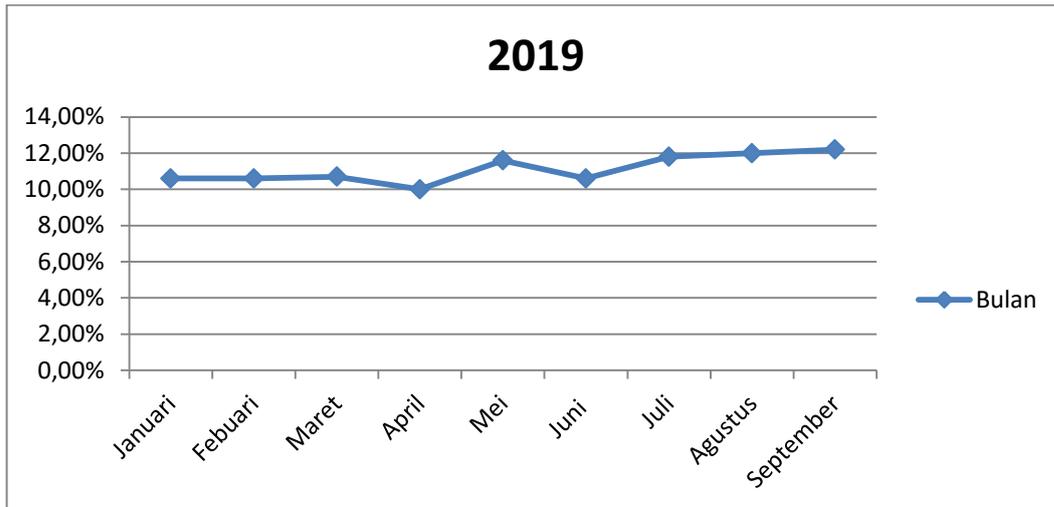
Gambar 1.1

Grafik Target Pencapaian Billman 2019

Terlihat pada gambar 1.1 Perusahaan memberikan target 4.200 rumah perbulan kepada karyawan perusahaan bagian billing management, tetapi pencapaian tidak berjalan sesuai apa yang di targetkan oleh perusahaan. Pada bulan Januari hanya mencapai 86,0% atau 3.612 rumah, Febuari 83,0% atau 3.486 rumah, Maret 57,0% atau 2.394 rumah, April 65,0% atau 2.730 rumah, Mei 67,5% atau 2.835 rumah, Juni 61,5% atau 2.583 rumah, Juli 61,5% atau 2.646 rumah, Agustus 59,5% atau 2.499 rumah, September 55,0% atau 2.130 rumah. Dengan rata-rata pendapatan 2.788 rumah. Hal itu disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik. Kualitas kinerja yang menurun berdampak pada penurunan target yang ditetapkan oleh perusahaan mengakibatkan menurunnya pendapatan perusahaan.

Berdasarkan penuturan dari koordinator billing management perusahaan, bahwa alasan karyawan melakukan tindakan tersebut salah satunya adalah karyawan sudah merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaannya. Tindakan inilah yang cenderung menandakan motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan rendah dan gaya kepemimpinan yang kurang mendorong gairah kerja karyawan, sehingga berdampak pada kinerjanya yang belum optimal. Dan penurunan itu terjadi karena efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan dan penggunaan anggaran perusahaan yang tidak maksimal, penggunaan waktu yang tidak bijak saat jam kerja dan sering menyepelkan pekerjaan, pelayanan kepada konsumen yang tidak ramah dan terdapat faktor eksternal yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan seperti musim hujan dan jauhnya jarak rumah warga membuat proses pekerjaan billing management terhambat.

Selain itu dilihat dari data rekapitulasi absensi terdapat banyaknya karyawan yang melakukan absen baik itu alpha, ijin, dan sakit yang menjadikan alasan karyawan bagian billing manajemen PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu tidak masuk kerja. Berikut adalah gambar grafik rekapitulasi data absensi karyawan bagian billing manajemen PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu:



Sumber : PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu 2019

Gambar 1.2

Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu Pada tahun 2019

Berdasarkan gambar 1.2 perbandingan rekapitulasi data absensi karyawan bagian billing manajemen PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu dari bulan januari sampai bulan september di atas yaitu terjadi kenaikan yang paling tinggi sebesar 12,1% pada bulan september. Dan akan bisa mengakibatkan kedisiplinan pada karyawan bagian billing manajemen PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu mengalami penurunan.

Berdasarkan research gap beberapa penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan dengan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian dari (Anggraeni, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Rahayu dan Nurrahmah, 2018) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Arini, 2017) menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemudian terdapat pula penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi

kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Guritno dan Waridin, 2005).

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktifitas karyawan, agar mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2019). Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengarkan ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Penelitian yang dilakukan (Indriyati, 2017) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang ditemukan di lapangan, permasalahan tersebut didasari oleh gaya kepemimpinan yang mendelegasikan wewenangnya kepada karyawan, dengan demikian karyawan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada karyawan sehingga para karyawan sering menyepelekan pekerjaannya menyebabkan pencapaian target yang kurang maksimal pada karyawan bagian billing manajemen PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.

Selain gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi (Rahsel, 2016). Sedangkan

menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam pemberian motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan karena untuk karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain (Anggraeni, 2018) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang ditemukan di lapangan, permasalahan tersebut didasari oleh upah dan gaji yang tidak sesuai dengan kontrak awal, insentif atau bonus yang tidak keluar pasca evaluasi target padahal karyawan yang telah melakukan pencapaian target. Karena kontrak awal karyawan dengan perusahaan adalah karyawan yang berhasil mencapai target penjualan tiap bulannya dengan tepat waktu akan mendapatkan bonus atau tambahan gaji berupa uang tunai. Oleh karena itu berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini mencoba mengujivariabel mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti memutuskan untuk meneliti dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WIDATI PUTRAMA MANDIRI PRINGSEWU”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Widati Putrama Mandri Pringsewu?
2. Apakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan billing management PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu sebanyak 78 orang.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu Jl. Satria No.531, Pringsewu, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian dimulai pada Oktober 2019 sampai dengan Februari 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT. Widati Putrama Mandiri Pringsewu mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan ini, terutama yang berkaitan dengan penelitian ini dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

3. Bagi Kampus IIB Darmajaya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan program studi manajemen IIB Darmajaya.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi atau bahan masukan dalam penelitian sejenisnya pada penelitian yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini tentang tujuan pustaka tentang landasan teori. Selain itu dalam bab ini juga akan dijabarkan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel, ataupun flowchart.

