

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia kerja yang sangat ketat membuat perusahaan efisiensi dalam segala bidang kegiatan. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk berkualitas. Dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan bertanggung jawab, seperti perekrutan karyawan yang objektif, penempatan kerja yang sesuai dengan bidang kemampuannya, dan perencanaan karir karyawan. Karena bagian ini yang paling memahami manfaat yang dapat diperoleh perusahaan secara keseluruhan apabila semakin banyak karyawan yang terlibat secara aktif dalam pengembangan karir masing-masing.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Manajemen secara umum sering disebut sebagai kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana cara mencapai tujuan-tujuan perusahaan melalui pendapat orang untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.

Dukungan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas perlu ditunjang dengan berbagai persyaratan mulai dari perancangan analisa jabatan (*job analysis*), perencanaan tenaga kerja, sistem rekrutmen dan seleksi, sistem pelatihan, penilaian prestasi kerja sampai dengan masalah kompensasi yang dilakukan agar SDM yang akan diperoleh sesuai dengan kualitas yang diinginkan. Sumber Daya Manusia (SDM) membicarakan seperti: faktor-faktor yang mempengaruhi penyediaan tenaga kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja, pasar kerja dimana terjadi proses mempertemukan

lowongan kerja juga membahas, dan alternatif-alternatif kebijaksanaan yang diambil untuk memecahkan masalah-masalah tersebut. Kerjasama merupakan sesuatu yang bersifat manusiawi dan timbul sejak manusia ada dimuka bumi ini.

Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang tinggi biasanya harus diikuti dengan tingkat kehadiran karyawan. Tingkat kehadiran merupakan indikator umum yang dapat mencerminkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan tingkat absensi kinerja karyawan merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang pada akhirnya akan berimplikasi pada permasalahan inti yakni kinerja karyawan pada PT. Antarmitra Sembada di Bandar Lampung.

Kepemimpinan telah menjadi pusat perhatian selama lebih dari tiga puluh tahun dan terus menyita minat serta upaya pola pikir secara teori dan praktik. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, Yuki G.A. (2005), mengatakan bahwa banyak definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menghubungkan sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk membuat struktur aktivitas-aktivitas serta hubungan di dalam sebuah perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Siagian (2007:210), mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Kepemimpinan transaksional menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membuat karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut. Indikasi dari gaya kepemimpinan ini yaitu adanya kurang perhatian dari seorang pemimpin kepada karyawan.

Motivasi kerja merupakan keinginan yang menggerakkan para karyawan untuk bekerja lebih efektif dan bergairah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan pekerjaan karena adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Apapun kegiatan yang dilakukan seseorang baik dari sebagai karyawan di perusahaan, maupun untuk mendapatkan apa yang dicita-citakan memerlukan motivasi seorang karyawan. Menurut Chipunza, dkk. (2012), Mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang menggerakkan para karyawan untuk bekerja lebih efektif dan bergairah, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (Handayani, 2011). Batasan ini menyebabkan motivasi kerja yang dalam psikologi karya biasa disebut pendorong motivasi semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengetahui indikasi turunnya motivasi karyawan sehingga perusahaan akan dapat mengambil tindakan pencegahan atau pemecahan sedini mungkin. Untuk dapat mengetahui indikasi menurunnya motivasi kerja karyawan tidaklah mudah. Perusahaan harus meneliti kebenaran sebelum mengambil keputusan. Meskipun demikian sebelum mengambil keputusan sebaiknya diadakan penelitian terlebih dahulu sebab-sebab indikasi tersebut.

PT. Antarmitra Sembada merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi dan penjualan alat-alat kesehatan. Sebagai perusahaan berskala nasional, PT. Antarmitra Sembada saat ini telah menyebar di 27 cabang dikota-kota besar di Negara Indonesia. PT. Antarmitra Sembada membentuk dua tim pemasaran OTC dan tim kesehatan pemasaran. PT. Antarmitra Sembada semakin berkembang sehingga tidak hanya memasarkan produk farmasi tetapi saat ini juga memasarkan alat-alat kesehatan dan obat-obatan.

Indikasi dari perusahaan tersebut dapat dilihat dari beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka kurang semangat kerja dan kurang termotivasi dengan melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, penulis melakukan pra survey ke PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung sehingga mendapatkan data dan kedudukan karyawan perusahaan bertujuan untuk mengetahui jumlah populasi dan sampel yang akan dilakukan penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan pada Tahun 2018

NO	DEPARTEMEN	JABATAN	JUMLAH
1.	Apoteker	Asisten Apoteker	2
		Admin Sales	20
2.	Supervisor	Salesman OTC	10
		Salesman ETH	12
		Salesman MM	16
Jumlah Karyawan			60

Sumber: PT. Antarmitra Sembada Pada Tahun 2018

Dari tabel 1.1 merupakan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan PT. Antaramitra Sembada Bandar Lampung menggunakan data kayawan. Dari data di atas dapat dikatakan jumlah populasi yang cukup besar tetapi pengambilan sampel dari beberapa bagian populasi. Karyawan merupakan hal yang terpenting dalam mencapai tujuan-tujuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan

mampu menjalankan tugas-tugas yang telah di tentukan oleh perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, sehingga perusahaan mempunyai indikator penelitian kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Pada Tahun 2018

Nilai	Mutu	Kualifikasi
85 – 100	A	Sangat Baik
75 – 84	B	Baik
65 – 74	C	Cukup
45 – 64	D	Kurang Baik

Sumber : PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung pada Tahun 2018

Pada tabel 1.2 merupakan data standar penilaian kinerja karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung tahun 2018 berdasarkan standar penilaian kinerja karyawan. Adapun data penilaian kinerja kepemimpinan pada perusahaan tersebut sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Pemimpin PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung Tahun 2018

Kriteria	Jumlah Karyawan	Presentasi (%)	Kualifikasi
Menjalankan prosedur dan aturan dengan jelas.	104	29	Kurang Baik
Menjelaskan informasi yang relevan bagi karyawan.	104	10	Kurang Baik
Menciptakan suasana kerja kondusif.	104	8	Kurang Baik
Memotivasi karyawan .	104	5	Kurang Baik
Menerima dan melakukan perubahan.	104	10	Kurang Baik
Jumlah		62	Kurang Baik

Sumber : PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung pada Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.3 menyatakan bahwa hasil penilaian kinerja pemimpin dari keseluruhan karyawan yang menilai seorang pemimpin pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung dengan beberapa kriteria pengukur kinerja pemimpin pada tahun 2018 yang mendapatkan nilai 62% dengan kualifikasi kurang baik. Dapat dikatakan bahwa karakteristik kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin kurang memperhatikan karyawan dan kurang memberikan motivasi terhadap karyawan, maka penelitian ini memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Berikut data pencapaian kinerja karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung berdasarkan karyawan apoteker dan supervisor pada tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Pencapaian Kinerja Karyawan Apoteker dan Supervisor PT.
Antarmitra Sembada Pada Tahun 2018

No	Bulan	Target(%)	Realisasi	Persen(%)	Hasil Penilaian
1.	Januari	100%	75	75%	Baik
2.	Februari	100%	73	73%	Baik
3.	Maret	100%	70	70%	Cukup
4.	April	100%	67	67%	Cukup
5.	Mei	100%	65	65%	Cukup
6.	Juni	100%	62	62%	Cukup
7.	Juli	100%	59	59%	Kurang Baik
8.	Agustus	100%	56	56%	Kurang Baik
9.	September	100%	52	52%	Kurang Baik
10.	Oktober	100%	48	48%	Kurang Baik
11.	November	100%	47	47%	Kurang Baik
12.	Desember	100%	45	45%	Kurang Baik
Jumlah			72.0		
Rata-Rata			60.0		Kurang Baik

Sumber : PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung pada Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.4 diatas data hasil penilaian karyawan dari bulan januari sampai bulan desember tahun 2018 dapat dikatakan mengalami penurunan kinerja terhadap karyawan yang disebabkan dengan kurangnya perhatian

pemimpin terhadap karyawan, sehingga karyawan kurang semangat untuk melakukan pekerjaan. Hasil rekapitulasi kinerja diatas menunjukkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada tahun 2018 dapat dikatakan kurang dengan hasil rata-rata 60. Pada bulan desember 2018 dapat dikatakan hasil paling terendah dengan persentase 45% dan kualifikasi dapat dikatakan kurang baik. Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Sehingga demikian, perusahaan tersebut masih kurang puas dengan hasil penilaian kinerja karyawan yang akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan yang ingin tetap berkembang dan dapat menjaga persaingan antara perusahaan yang mengeluarkan produk obat-obatan yang terbaru dan berkualitas.

Berdasarkan uraian-uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan kajian tentang Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang menyebabkan menurunnya pemasaran dibagian bidang supervisor, dan bukan karena permintaan pasar atau pembeli dan juga bukan karena faktor bahan baku. Tetapi fenomena yang terjadi diperusahaan ini adalah menurunnya kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian kinerja, kurangnya perhatian pemimpin terhadap kinerja karyawan, dan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan yang ada di perusahaan tersebut.

Dari fenomena tersebut harus dipecahkan dan mencari solusi demi mempertahankan keunggulan perusahaan untuk menjadi perusahaan distributor obat-obatan pilihan utama dengan pelayanan dan kualitas terbaik di Indonesia khususnya di Provinsi Lampung serta dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan masalah pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANTARMITRA SEMBADA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung?
3. Apakah gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah apoteker dan supervisor karyawan pada PT. Antarmitra Sembada di Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antarmitra Sembada di Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini perusahaan PT. Antarmitra sembada di Bandar Lampung, Jl. Cut Nyak Dien No. 76, Kec. Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah November 2017 sampai dengan Maret 2018.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Antarmitra Sembada.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antarmitra Sembada.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antarmitra Sembada di Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan di PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana, pemikiran dan masukan dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang dan masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang “pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT. Antarmitra Sembada di Bandar Lampung”.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antarmitra Sembada di Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil pengujian data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antarmitra Sembada di Bandar Lampung.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN