

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin bertambahnya perusahaan dari hari kehari membuat persaingan antar perusahaan semakin pesat. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena dalam menjalankan perusahaan sumber daya manusia berperan andil dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi (Weather dan Davis, 1996).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Melayu SP. Hasibuan (2014:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Henry Simamora (2006) MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengeloaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Dalam pengolahan sumber daya manusia, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Blanchard dan Hersey (dalam Tohardi, 2002), mengemukakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali pemimpin menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan bawahannya. Untuk itu, diperlukan pola gaya kepemimpinan yang tepat agar hubungan antara pimpinan dan bawahan tetap harmonis. Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut pemimpin, Tannenbaum dan Schmidt (dalam Amran, 1999) mengemukakan perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otoritik sampai demokratis. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membentuk ikatan dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Sehingga pimpinan akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar bersedia mengerahkan

segala kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seringkali para karyawan memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk itu, pemimpin juga dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/ tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/ keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan (Drs. Moh Uzer Usman: 2000). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999).

KSU. Putra Surya Mandiri merupakan koperasi serba usaha yang bergerak dibidang jasa untuk memudahkan atau membantu masalah keuangan bagi para anggota maupun calon anggotanya. KSU. Putra Surya Mandiri mempunyai visi membangun badan perkreditan rakyat yang sehat, kuat, dan besar melalui produk dan jasa layanan yang berciri khas untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai visi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat

tercapai. Dengan latar belakang inilah penulis melakukan penelitian mengenai “ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KSU. PUTRA SURYA MANDIRI SIDOARJO”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel interveningnya?.

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi.
- 3 Untuk mengetahui motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel interveningnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bekal bagi pembaca, baik untuk perguruan tinggi, dan para akademisi (mahasiswa, dosen, dan kepentingan kepastakaan) untuk mengetahui cara menghadapi permasalahan yang sama di dunia kerja.
2. Aspek ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para pembaca, khususnya bagi mereka yang melakukan penelitian tentang masalah sejenis.
3. Aspek praktis, bagi perusahaan KSU. Putra Surya Mandiri diharapkan dapat bermanfaat sebagai penghubung pimpinan dengan karyawannya, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan pimpinan tentang kepemimpinan yang diberikan dan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga dapat member dampak positif perusahaan.