

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini telah terjadi pergeseran yang sangat luar biasa dalam bidang ketenagakerjaan, dimana pada saat ini terjadi kebebasan seseorang untuk bekerja dinegara manapun asal telah memenuhi aturan serta syarat yang telah ditetapkan oleh negara yang dituju. Sehingga tidak menutup kemungkinan bangsa Indonesia akan diserbu oleh tenaga kerja asing dengan kualitas yang lebih baik dari tenaga kerja lokal. Begitu juga dengan organisasi atau perusahaan sedang berlomba – lomba untuk mempunyai karyawan dengan prestasi kerja yang sangat baik, hal ini dilakukan agar perusahaan mampu bersaing dalam persaingan bisnis yang ketat ini. Pengaruh global yang secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perusahaan atau terhadap manusia didalamnya. Budaya global berinterkasi dengan budaya lokal, regional, nasional dan organisasi termasuk sikap serta perilaku individu didalamnya. Perkembangan global memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena pada dasarnya perubahan itu terjadi pada segenap manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Manusia / tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang harus diperhatikan dengan sungguh – sungguh agar menghasilkan prestasi kerja yang baik, sehingga perlu dilakukan daya upaya perusahaan untuk mewujudkannya. Seorang pemimpin harus mampu membangkitkan motivasi kerja karyawannya sehingga diharapkan prestasi kerja karyawan tersebut meningkat pula.

Perusahaan besar maupun kecil membutuhkan seorang pemimpin sebagai nahkoda perusahaan tersebut untuk menentukan arah dalam mencapai tujuannya. Masing – masing pemimpin mempunyai gaya yang berbeda – beda sehingga hal ini mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Jika perkembangan perusahaan sangat pesat maka pemimpin tersebut dikatakan berhasil dalam memimpin perusahaan, begitu juga sebaliknya apabila mengalami penurunan maka dapat dikatakan pemimpin tersebut gagal dalam memimpin perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga seorang pemimpin wajib mempelajari teori-teori gaya kepemimpinan yang ada kemudian disesuaikan dengan kondisi dan situasi lingkungan kerjanya agar tujuan dari perusahaan/ organisasi segera tercapai. Menurut Sutrisno (2017:231) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan untuk mencapai tujuan perusahaan maka untuk mencapai tujuan tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak agar sudah sesuai apa yang dikehendaki oleh perusahaan maka pimpinan harus memahami motivasi kerja karyawannya, Mulyadi (2017:87). Dengan motivasi kerja yang baik akan mampu menggerakkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula, untuk itulah seorang pemimpin harus mampu meningkatkan motivasi kerja bawahannya sehingga tercapainya prestasi kerja karyawan tersebut. Menurut Sutrisno (2017:111) manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun

harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain yang ikut mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan. Organisasi/perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sangatlah tidak mudah karena banyak kendala yang akan dihadapi antara lain dalam diri karyawan tersebut terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda – beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya sehingga sulit untuk disamaratakan. Motivasi ini juga bisa berasal dari sesama karyawan atau atasan karyawan tersebut, selama motivasi itu berguna maka tidak ada salahnya untuk diterima dengan senang hati.

Setiap pimpinan selalu menginginkan prestasi kerja karyawannya selalu lebih baik dari waktu ke waktu agar sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, untuk itulah perusahaan harus selalu memberikan motivasi secara terus menerus kepada karyawan agar mau dan rela mengerahkan semua tenaga dan pikiran yang dimiliki demi menyelesaikan pekerjaannya. Dalam menentukan prestasi kerja karyawan sebagai tolok ukur hasil kerja seorang karyawan, dengan adanya prestasi kerja karyawan yang semakin baik maka diharapkan perusahaan mampu bersaing di era globalisasi ini, tentu saja hal ini akan terjadi apabila adanya dukungan dari pihak karyawan dan perusahaan itu sendiri. Sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik, bila mana memiliki tenaga kerja yang memenuhi syarat dan pengabdian pada tugasnya. Tenaga kerja merupakan penggerak dari segala aktivitas perusahaan, walaupun didalam perusahaan sudah dilengkapi dengan peralatan kerja yang moderen, namun sumber daya manusia adalah yang mengoperasikan peralatan kerja tersebut yang dianggap paling penting, sebab maju mundurnya perusahaan tergantung pada

karyawan. Oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan prestasi kerjakaryawan merupakan tantangan bagi manajemen yang paling serius mengingat keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, sehingga diharapkan kerjasama semua pihak baik itu pihak perusahaan ataupun pihak karyawan agar ikut meningkatkan prestasi kerjakaryawan demi kemajuan serta kepentingan bersama. Salah satu prestasi kerja karyawan bagian *warehouse* adalah ketika *stock opname* yaitu laporan bulanan sesuai dengan fisik material yang ada. Menurut pendapat Subekhi dan Jauhar (2017:172) penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Dari beberapa penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan Bagian *Warehouse* PT. Kharisma Sumajaya Sakti Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bagian *Warehouse* PT. Kharisma Sumajaya Sakti Surabaya ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bagian *Warehouse* PT. Kharisma Sumajaya Sakti Surabaya ?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bagian *Warehouse* PT. Kharisma Sumajaya Sakti Surabaya ?

- 4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan Bagian *Warehouse* PT. Kharisma Sumajaya Sakti Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah penegasan hal – hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Bagian *Warehouse* PT. Kharisma Sumajaya Sakti Surabaya.
- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bagian *Warehouse* PT. Kharisma Sumajaya Sakti Surabaya.
- 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan Bagian *Warehouse* PT. Kharisma Sumajaya Sakti Surabaya.
- 4) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan Bagian *Warehouse* PT. Kharisma Sumajaya Sakti Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian ini bagi pihak-pihak yang terlibat, manfaat penelitian ini adalah :

1. Aspek Akademis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para akademisi STIE Mahardhika Surabaya khususnya dosen, mahasiswa dan kepentingan perpustakaan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan penelitian ini (Manajemen Sumber Daya Manusia dengan variabel penelitian gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan prestasi kerja) dan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini.

3. Aspek Praktis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi manajemen dan karyawan Bagian *Warehouse* PT. Kharisma Sumajaya Sakti Surabaya agar mampu meningkatkan motivasi serta prestasi kerja.