

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai.

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan

kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009) yaitu gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ramlawati (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makassar. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula. Goleman (2006) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pernyataan yang sama diungkapkan oleh Thoha (2013) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik (Bangun, 2012). Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas

dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Guterres dan Supartha (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi guru, maka semakin baik pula kinerjanya.

Hasil pra survei yang telah peneliti laksanakan pada PT Majalah Nurani Indonesia dengan cara wawancara terbuka kepada 20 orang pegawai/karyawan tetap menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT.Majalah Nurani Indonesia Surabaya

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Jawaban Karyawan Kinerja Pegawai	
Beban Kerja	1 Jawaban
Gaya kepemimpinan	10 Jawaban
Disiplin kerja	2 Jawaban
Motivasi kerja	6 Jawaban
Kompensasi/gaji	1 Jawaban
Total	20 Jawaban

(Sumber: Hasil pra survei kepada 20 orang karyawan PT Majalah Nurani Indonesia Surabaya)

Hasil pra survei pada Tabel 1 tersebut memperlihatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada posisi urutan pertama menurut mayoritas karyawan adalah gaya kepemimpinan sebanyak 10 jawaban, diikuti dengan motivasi kerja 6 jawaban, disiplin kerja 2 jawaban, beban kerja 1 jawaban, serta kompensasi atau gaji 1 jawaban. Hasil pra survei

ini sesuai dengan hasil penelitian dari Agustiningrum, dkk (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang.

Fakta lain berdasarkan hasil pra survei peneliti kepada kepala departemen sumber daya manusia menyatakan bahwa tingkat kemangkiran karyawan yang cenderung meningkat selama 6 bulan terakhir dari Juli – Desember 2019 seperti terlihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Tingkat Kemangkiran Pegawai PT.Majalah Nurani Indonesia Surabaya dari Bulan Juli-Desember 2019

Bulan	Kemangkiran (%)
Juli	2,5
Agustus	2,8
September	3,2
Oktober	3,5
November	3,8
Desember	4,2

(Sumber: Hasil pra survei kepada kepala HRD PT Majalah Nurani Indonesia Surabaya)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa tingkat kemangkiran karyawan cenderung semakin meningkat setiap bulannya selama 6 bulan pada tahun 2019. Tindakan kemangkiran ini merupakan tindakan ketidakhadiran karyawan untuk bekerja di kantor dengan alasan yang tidak jelas. Berdasarkan penuturan dari kepala HRD perusahaan bahwa alasan karyawan melakukan tindakan kemangkiran salah satunya adalah karyawan sudah merasa jenuh, dan bosan dengan pekerjaannya. Tindakan kemangkiran inilah yang cenderung menandakan motivasi kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan rendah, sehingga berdampak pada kinerjanya yang belum optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, serta hasil pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi. Hal tersebut memberikan konsekuensi bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya agar kinerja yang dihasilkan juga baik, serta bagi pimpinan agar menggunakan gaya kepemimpinan yang dinamis serta tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil tema/judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Hasil dari pra survei yang dilakukan oleh peneliti didapatkan informasi bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada posisi urutan pertama menurut mayoritas karyawan adalah gaya kepemimpinan sebanyak 10 jawaban, diikuti dengan motivasi kerja 6 jawaban
2. Hasil dari pra survei yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi bahwa tingkat kemangkiran karyawan PT.Majalah Nurani Indonesia yang cenderung meningkat selama 6 bulan terakhir dari Juli – Desember 2019
3. Tindakan kemangkiran cenderung menandakan motivasi kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan rendah

4. Motivasi kerja yang rendah dari karyawan berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal.

### **C. Batasan Masalah**

Ruang lingkup yang luas dalam penelitian ini, membuat peneliti melakukan pembatasan masalah agar pembahasan lebih fokus dan terarah sesuai dengan masalah pokok yang tercantum dalam rumusan masalah. Adapun penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dari pimpinan serta meningkatkan motivasi kerja.

#### b. Bagi Karyawan

Hasil ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.

#### c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika tertarik

melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan judul/tema mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.