

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Krisis globalisasi yang terjadi telah mempengaruhi seluruh aspek kehidupan semua negara diseluruh penjuru dunia termasuk negara Indonesia. Keadaan perekonomian Indonesia sekarang ini kurang begitu mengembirakan untuk para bisnis di Indonesia.

Penurunan kondisi bisnis di Indonesia ini diperkirakan terjadi karena krisis global. Akibat dari itu banyak industri yang mengalami kerugian dalam melakukan kegiatannya, namun untuk menghadapi kerugiannya yang semakin tinggi, perusahaan dituntut untuk dapat memperhatikan semua aspek yang terdapat di dalam perusahaan.

Beberapa industri pada saat ini mengalami penurunan, salah satunya adalah industri otomotif, dimana industri Otomotif merupakan salah satu industri besar yang berpengaruh di Indonesia sebagai negara berkembang.

PT. Masagung Kedungsari Surabaya belum dapat memahami tentang misi yang dimiliki perusahaan. Dengan kata lain, SDM perusahaan belumlah berfungsi dengan baik. Fakta tersebut ditemukan karena munculnya beberapa fenomena kinerja karyawan dilingkungan PT. Masagung Kedungsari Surabaya. Manajer Personalia mengemukakan masih ada pemberian tugas yang kurang berimbang, pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif, misalnya karyawan mengisi waktu jam kerjanya untuk istirahat atau keluar dari meja kerjanya hanya untuk mengobrol dan terlambat masuk ketika jam istirahat sudah berakhir.

Ketidak-hadiran karyawan memberi pengaruh yang cukup berarti terhadap tingkat kinerja karyawan. Tingkat ketidak-hadiran karyawan mencerminkan jam

kerja yang tidak efektif dan tidak akan menyebabkan dampak negatif pada pencapaian target perusahaan. Sementara itu karyawan justru dituntut untuk dapat bekerja dan memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin, sehingga kinerja kerja karyawan dapat berfungsi secara optimal.

Fakta lain yang mendukung yaitu bahwa optimalnya SDM terlihat dari kinerja karyawan. Penurunan jumlah produksi merupakan suatu masalah bagi perusahaan yang akan menjadi penghambat bahkan mengarah pada kehancuran organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi perlu mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan tentu sangat berpengaruh dalam mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Karena apabila pemimpin mampu mengarahkan karyawan dengan baik maka kinerja karyawan akan naik juga, pemimpin merupakan tulang punggung dalam suatu perusahaan karena tanpa pemimpin yang akan sulit bagi suatu perusahaan untuk berkembang dan bersaing.

Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, dan dapat juga diartikan sebagai inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Menurut Flipppo yang dikutip oleh Hasibuan (2007:143): *“Motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives”*. (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai). Karena motivasi kerja yang sesuai dengan harapan pegawai akan memberikan peran besar dalam kemajuan suatu organisasi.

Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Bila perusahaan ingin berkembang dan siap bersaing maka perusahaan tersebut harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja akan besar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

PT. Masagung Kedungsari Surabaya merupakan industri Otomotif Indonesia yang mempunyai kegiatan bisnis utama yaitu body repair & painting untuk otomotif yang telah berkembang menjadi sebuah perusahaan pelayanan perbaikan body mobil dan painting paling utama di Surabaya, sehingga kian memainkan peran penting dalam pengembangan dan pembangunan bangsa dan masyarakat terutama di wilayah Kota Surabaya.

PT. Masagung Kedungsari Surabaya memiliki beragam karakteristik karyawan, dari perbedaan tersebut kadang perusahaan sulit untuk memberikan pemahaman tentang tugas yang diberikan, biasanya karyawan yang lebih lama bekerja akan cepat mengerti ketika diberikan penjelasan mengenai pekerjaan yang ditugaskan dibandingkan dengan karyawan baru.

Pada uraian diatas dan gambaran akan pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam menunjang kinerja karyawan, maka penulis mencoba mengkaji pada PT. Masagung Kedungsari Surabaya dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masagung Kedungsari Surabaya.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang terjadi permasalahan dalam penelitian adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Manakah diantara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui manakah diantara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang paling berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Untuk mencoba memberikan masukan kepada perusahaan diharapkan perusahaan-perusahaan lebih meningkatkan prestasi kerja guna perbaikan manajemen dimasa yang akan datang.

## 2. Bagi Kalangan Akademis

Sebagai sumber informasi bagi pengembangan ilmu terutama menyangkut manajemen sumber daya manusia.

## 3. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengalaman, wawasan serta mengaplikasikan teori dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.