

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened-system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja,

bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/ perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Gibson (2016) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbedabeda. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*).

Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut dan menuangkannya

kedalam skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPEMIMPINAN DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIFGROUP CABANG RUNGKUT”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP cabang Rungkut?
2. Apakah kepemimpinan diri mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP cabang Rungkut?
3. Apakah motivasi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP cabang Rungkut?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kepemimpinan diri dan motivasi kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP cabang Rungkut?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP cabang Rungkut.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan diri mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP cabang Rungkut.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP cabang Rungkut.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepemimpinan diri dan motivasi kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP cabang Rungkut.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat ditujukan bagi :

1. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis, serta sebagai sarana bagi peneliti lainnya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis selama dibangku kuliah.

2. Aspek Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berharga dan dapat menjadi salah satu bahan evaluasi mengenai kinerja karyawan PT. FIGROUP cabang Rungkut terhadap gaya kepemimpinan, kepemimpinan diri dan motivasi kerja.

3. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi penelitian berikutnya yang dapat menarik perhatian untuk meneliti di bidang kajian yang sama di waktu yang akan datang