

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : *money, machine, method, material & man*.

Pada umumnya setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan, inilah perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial atau non finansial. Masalah-masalah tersebut saling terkait satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya.

Pengelolaan perusahaan meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia, sumber daya manusia (SDM), serta ketrampilan (*skill*), sebab pada dasarnya manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal. Dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi yang baik. Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian harus dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila karyawan dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, karyawan tersebut akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau

organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh.

Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap sumber daya manusia yang bersangkutan.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Mulyadi (2015:63), kinerja berasal dari kata "*Job Performance*" atau "*Actual Performance*" (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya ada yang berasal dari dalam sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Menurut Edison, *dkk* (2016:191), mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu

memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Padahal konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat.

Selain itu kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu sehingga keberhasilan merupakan suatu kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Menurut Sutrisno (2015:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada

keterampilan dan kemampuan pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat sehingga langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan akan berjalan lebih efisien dan efektif dalam hal penggunaan anggaran.

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam menentukan kemajuan dan kemunduran perusahaan, serta tidak ada perusahaan yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan juga sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan. Tanpa kepemimpinan, perusahaan hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam perusahaan adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2015:110), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggairahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk

dikerjakan dengan baik dan terintegrasikan kepada tujuan yang diinginkan. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Hal ini akan mendorong karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Untuk meningkatkan kualitas perusahaan melakukan memotivasi karyawan agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Motivasi juga bertujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

Menurut Poewadarminta (2002) dalam Aldrianto (2016:40) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Daryanto (2012:1) menyatakan bahwa pendidikan merupakan pendewasaan peserta didik agar dapat

mengembangkan bakat, potensi, dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalani kehidupan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi serta loyalitas karyawan pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset Di Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset di Sidoarjo?
2. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset di Sidoarjo?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset di Sidoarjo.

2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset di Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (guna laksana) dapat tercapai sehingga hasil penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2. Bagi STIE Mahardhika Surabaya

Sebagai tambahan perbendaharaan kepustakaan karya ilmiah untuk melengkapi koleksi perpustakaan sehingga dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa yang ingin mengadakan pengajian yang lebih luas tentang penelitian ini maupun penelitian lain yang berhubungan.

3. Bagi Peneliti

Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan untuk pengalaman praktis dalam penulisan karya ilmiah, serta mengetahui secara langsung hasil yang didapat khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi serta loyalitas karyawan pada PT. Mitra Citra Mandiri Offset di Sidoarjo.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan, wawasan serta sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.