

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan usaha yang semakin kompetitif dan dinamis, membuat seluruh perusahaan berlomba-lomba dalam menciptakan *output* yang sebaik-baiknya. Dalam mencapai tujuan tersebut, tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan pun memiliki peran yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang potensial karena kompetensi yang dimiliki berupa intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal, serta proses intelektual dan kognitif tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (20), bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia atau orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Merujuk pada pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja dalam mencapai tujuan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan sebuah perusahaan tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan figur yang dapat menjadi jembatan antara atasan dan bawahan, figur tersebut ialah pemimpin. Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai factor terpenting dalam keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi (Bass, dalam Menon, 2002).

Peranan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaannya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, serta tingkat prestasi suatu perusahaan. Untuk itu, keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan seringkali dikaitkan dengan keberhasilan atau kegagalan pemimpin (Hauschildt & Konradt, dalam Azizil Bana, 2016).

Menurut Kerlinger (2006), faktor kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh (Keith Davis, dalam Deddy Mulyadi, 2015) menurutnya tanpa kepemimpinan, mereka yang tergabung dalam sebuah organisasi hanyalah orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur. Untuk itu, dibutuhkan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Sebagai implikasi dari adanya kaitan antara atasan dan bawahan yaitu, hal tersebut dapat mewujudkan keadaan yang harmonis yang kemudian menciptakan kerjasama yang baik guna mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu perusahaan untuk bisa bertahan dalam situasi yang tidak pasti di masa depan. Untuk dapat memaksimalkan kinerja organisasi serta memecahkan masalah dengan tepat dibutuhkan figur pemimpin yang memiliki kapabilitas dalam analisis sumber daya manusia yang dimilikinya, baik kekuatan maupun kelemahannya. Yukl (2015) menyebutkan figur pemimpin harus

memiliki kemampuan mempengaruhi pengikutnya sehingga mereka memiliki rasa optimis dan percaya diri yang tinggi dan juga mempunyai komitmen yang kuat dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan yang dipimpinnya, hal ini juga berpengaruh kepada produktivitas perusahaan itu sendiri. Pada dasarnya, setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin bawahannya, hal ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik apabila gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan di perusahaan tersebut, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Apabila kinerja karyawan berjalan dengan baik maka hal ini akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka akan tercipta sinkronisasi hubungan antara atasan dan bawahan.

Bukan hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, motivasi juga memiliki peran dalam peningkatan kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan *ability* dan faktor motivasi *motivation*. Motivasi dapat dikatakan sebagai penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk dapat melakukan aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja

dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi terhadap tujuan organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam perkembangan organisasi. Dalam teori motivasi Maslow, beragam kebutuhan individu mendorong individu untuk bekerja. Dalam hirarki kebutuhan Maslow, individu tidak akan berusaha dalam mencapai kebutuhan tertinggi apabila kebutuhan yang paling dasar belum bisa terpenuhi. Jadi, jika kebutuhan atau motivasi dapat terpenuhi maka kinerja karyawan pun akan tinggi (Maslow, dalam Siagian,1992).

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap ekinerja telah dilakukan oleh Titis Widyawati dan Hening (2014) di PT Darmanusa Maharani Fontana. Dalam penelitian tersebut, diperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, begitu juga dengan motivasi pun memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Indra Kharis (2015), namun berbeda dengan penelitian sebelumnya, Indra memfokuskan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja, begitupun motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian terbaru yang membahas bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja dan motivasi sebagai mediasi dilakukan oleh Azizil Bana (2016), menyatakan bahwa motivasi merupakan

pemediasi sempurna bagi pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari tiga penelitian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti hendak mengganti atau merubah beberapa variabel yang terdapat di penelitian terdahulu sesuai kebutuhan peneliti. Maka berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin meneliti lebih lanjut apakah gaya kepemimpinan, motivasi, berpengaruh terhadap kinerja dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. MAX Project Indonesia".

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Diantara gaya kepemimpinan dan motivasi, variabel apa yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi
4. Untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi organisasi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi organisasi dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kepemimpinan, motivasi dan kinerja.
2. Bagi karyawan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas kepada karyawan sehingga menambah motivasi bekerja menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai kepemimpinan, motivasi dan kinerja.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.