

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam kehidupan makhluk hidup terutama manusia untuk saat ini semua aspek-aspek kehidupan tidak bisa lepas dari yang namanya berorganisasi, dikarenakan pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang bertujuan hidup bermasyarakat. Hal ini dapat dilihat di dalam rumah tangga, tingkat sekolah, organisasi masyarakat, dan suatu dunia kerja. Individu akan berinteraksi dan akan masuk serta berupaya menjadi anggota organisasi di tempatnya bekerja.

Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, setiap organisasi sangat memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu yaitu sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu dan teknologi dan sumber daya manusia. Dari beberapa sumber daya tersebut sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Karena menurut Sahputra (2019) SDM adalah orang yang telah siap dan dapat memberikan sumbangsih terhadap usaha untuk pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki, agar dapat berfungsi secara efektif serta efisien didalam melakukan tugas pokok serta fungsinya perlu mengintegrasikan manajemen SDM dengan strategi organisasi. Sedangkan, tanpa SDM sumber daya yang lainnya menjadi tidak bermanfaat bagi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Untuk dalam tercapainya tujuan organisasi dalam lingkup karyawan pasti dituntut untuk menggunakan kinerja dengan semaksimal mungkin kinerja yang dipunya. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat krusial untuk diberikan perhatian oleh organisasi, lantaran akan mempengaruhi pencapaian kemajuan dan tujuan organisasi pada suatu persaingan dunia yang tak jarang sering berubah. Menurut Abdullah (2016) kinerja adalah sebuah singkatan yang terdiri dari kinetika energi kerja yang pada kata istilah bahasa Inggrisnya yaitu *performance* yang mengartikan keluaran yang didapatkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi pada waktu tertentu. Suatu kinerja yang cukup baik akan mendapatkan hasil yang baik pula, selaras dengan standarnya organisasi.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, sebuah organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan pola tingkah laku seorang pemimpin dalam mengelola karyawannya. Dalam bahasa lain, Ruslan (2018) juga mengemukakan pendapatnya bahwa kepemimpinan adalah pengaruh, kurang lebih yaitu kemampuan memperoleh pengikut. jika suatu individu dapat meningkatkan pengaruhnya kedalam diri individu lain, maka dapat untuk memimpin agar lebih efektif. Adapun yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan Menurut Yukl (2010) merupakan sebuah proses individu yang mempengaruhi individu lain untuk paham serta setuju untuk apa yang perlu individu kerjakan serta bagaimana menjalankan tugas itu dikerjakan secara lebih baik, dan proses untuk fasilitasi usaha seorang individu dan sangat bertekad untuk tercapainya tujuan Bersama. Yukl (2010) juga menambahkan jika jiwa pemimpin yang

efektif jika seorang pemimpin dapat mempengaruhi individu lain. Didalam hal seperti ini yang sangat berkaitan dalam mempengaruhi perilaku serta keterampilan guna mengarahkan dalam usaha mengikuti keinginan pemimpinnya.

Dalam literatur ditunjukkan banyak penelitian yang fokus pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Hasyim (2013) menunjukkan hasil bahwasanya pada operator SPBU di PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pada hasil penelitian oleh Gunawan (2012) juga menunjukkan bahwasanya pada Hotel Metro Medan memiliki hasil kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 54.5%, serta 45.5% lagi hasilnya dipengaruhi faktor-faktor lain. Sedangkan Dharma (2006) menyebutkan gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Hal ini sependapat menurut penelitian Jamaludin (2017) menyimpulkan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu ada pendapat menurut Irmaya (2017) mengatakan jika Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam. Yang mana dalam penelitian mereka terbukti kinerja karyawan meningkat ketika persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinannya bagus atau tinggi.

Beberapa penelitian memfokuskan analisisnya pada gaya kepemimpinan tertentu. Misalnya, Prasetyo (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan otokratis. Hasil penelitian itu sama dengan hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Saifulah (2012), Laili (2016), dan Purwanti (2015) dimana dapat memperoleh hasil bahwasanya variabel independen yaitu gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Citra, Tewel, & Sepang (2014) menunjukkan bahwa ada 3 gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu otokratis, demokratik, dan laissez faire. Hasil yang telah diperoleh gaya kepemimpinan otokratis memperoleh hasil yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama seperti laissez faire hasilnya positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil gaya kepemimpinan demokratik yang memperoleh hasil positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian-uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan masih adanya gap penelitian, seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1.1 Research Gap

<b>NO</b>	<b>PENULIS, TAHUN</b>	<b>Variabel</b>	<b>HASIL</b>
1	Evi Wahyuni (2015).	Gaya kepemimpinan	Pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
2	Citra L. Tumbol, B. Tewel, J.L. Sepang. (2014)	Gaya kepemimpinan Otokratis. Gaya kepemimpinan demokratik. Gaya kepemimpinan laissez faire	Gaya kepemimpinan otokrasi terhadap kinerja karyawan positif namun tidak signifikan. Gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh

NO	PENULIS, TAHUN	Variabel	HASIL
			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Hady Prasetyo (2018)	Gaya kepemimpinan otokratis	Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Anita Permata Sari, Hari Mulyadi, Eded Tarmedy (2018)	Gaya kepemimpinan	Kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan
5	Lasri Bakara, Sukiswo (2015)	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo (2018)	Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Adanya perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu kemungkinan disebabkan adanya variabel lain yang perlu dilibatkan dalam penelitian. Sholihin (2018) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, namun, pengaruh tersebut dimediasi oleh motivasi. Motivasi sendiri menurut Hasibuan (2011) yaitu pemberian daya gerak agar terciptanya gairah bekerja suatu individu, agar mereka mau kerja bersama, bekerja lebih efektif serta tertata dengan segala daya usaha untuk mencapai kepuasan. Tujuan motivasi menurut Robbins & Judge (2018) motivasi diartikan sebagai suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), serta ketekunan (*persistence*) individu dalam berusaha untuk menggapai tujuan.

Berdasarkan uraian dan gap penelitian di atas maka penulis bermaksud meneliti ulang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan namun dengan melibatkan motivasi digunakan sebagai variabel mediator. Penulis mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediator pada Bank DBS Indonesia Divisi Business Management Support”**.

#### **B. Rumusan Masalah.**

1. Apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap motivasi
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Apakah motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan

**C. Tujuan penelitian.**

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengidentifikasi apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengidentifikasi apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap motivasi.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengidentifikasi apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mengidentifikasi apakah motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan.

**D. Kegunaan penelitian.**

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan didalam dunia kerja tentang gaya kepemimpinan otokrasi dan motivasi yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

## 2. Kegunaan praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan Bank DBS Indonesia, akan pengaruh dari gaya kepemimpinan otokratis dan motivasi yang menyebabkan kinerja karyawan.