

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau karyawan. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2015) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu. Hal ini disebabkan karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga dan usahanya untuk memperoleh apa yang mereka inginkan, misalnya keuntungan ekonomi, *fellowship* dan juga status

sosial. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya motivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja, gaya kepemimpinan yang tidak cocok dengan karyawan, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya diukur dengan bagaimana cara pemimpin tersebut memberdayakan bawahannya, namun

keberhasilan seorang pemimpin juga diukur melalui kemampuannya dalam menjalankan kebijakan suatu perusahaan dengan gaya kepemimpinannya masing-masing sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Agusman S (2004), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Widiyantoro (2005) dan Siti Askariyah (2006), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PT. Antareja Prima Antaran Yogyakarta adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengiriman barang atau jasa. Dalam jangka waktu tertentu, pemimpin dalam tiap unit perusahaan selalu dilakukan rolling jabatan, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Yang terjadi di perusahaan Antareja Prima Antaran Yogyakarta adalah pimpinan telah memberikan arahan dan bimbingan kerja secara spesifik dan sesuai standar perusahaan kepada karyawan, namun masih terdapat karyawan yang belum bisa menjalankan kinerjanya sesuai dengan harapan dan standar perusahaan. Disamping itu, pemimpin juga kurang memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Aspek motivasi kerja juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Penelitian terdahulu Lucky Wulan Analisa (2011), yang

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap tingginya kinerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Alfiandri (2010 dan Dewi Ma'rifah (2006), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian Agus Ciptono (2005), menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan mengkaji tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antareja Prima Antaran Yogyakarta.

2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan direktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran Yogyakarta ?
- b. Apakah Kebutuhan Prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran Yogyakarta ?
- c. Apakah Kebutuhan Kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran Yogyakarta ?
- d. Apakah Kebutuhan Afiliasi/Persahabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran Yogyakarta

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan Antareja Prima Antaran Yogyakarta.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kebutuhan Prestasi terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran Yogyakarta.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Kebutuhan Kekuasaan terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran Yogyakarta.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Kebutuhan Afiliasi/Persahabatan terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran Yogyakarta.

4. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis : Menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai materi Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Manfaat Praktis : Memberikan saran dan masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari karyawan khususnya untuk memberikan masukan tentang bagaimana cara memotivasi karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

