

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. 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.

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja didefinisikan sebagai “Hasil kerja itu sendiri” (*outcomes of work*). Dengan melihat hasil kerja ini kita dapat melihat dari target yang di ingin kan dan berapa banyak yang terealisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja ini yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Untuk itu Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, kinerja di sini dimaksudkan sebagai suatu ungkapan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan

Hasil penelitian Himawan, Ika dkk (2010) pada manajer di BPR yang ada di Semarang bahwa Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada konsiderasi mampu meningkatkan pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian Dewi dkk (2012) pada karyawan yang bekerja di SPBU anak cabang perusahaan RB. Group Yogyakarta bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Listiyana dkk (2015) pada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wonogiri bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah. Hasil penelitian Wasisto dkk (2014) pada karyawan pada STIE AUB Surakarta menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada STIE AUB Surakarta. Hasil penelitian Thoyib, Zain, Rahayu (2012) pada Perguruan Tinggi Swasta Jaya Pura Gaya menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil peneliti terdahulu Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja namun hasil peneliti Listiyana (2015) pada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wonogiri menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah dan hasil penelitian Thoyib, Zain, Rahayu (2012) pada Perguruan

Tinggi Swasta Jaya Pura menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

PT. Ningrat Muda Mandiri adalah sebuah perusahaan yang berdiri pada awal tahun 90-an dan awalnya bergerak di bidang general contractor dan pengelolaan hotel dan wisata (*Hospitality Management*). Pada tahun 1999 perusahaan berkembang dengan membuka sebuah divisi baru yaitu divisi *Delivery Management*. Divisi ini memberikan pelayanan dalam pengantaran produk dari lokasi mitra usaha kepada para pelanggannya. Dengan pengalaman yang diperoleh dan kepercayaan para mitra yang semakin tinggi, PT. Ningrat Muda Mandiri saat ini telah berkembang menjadi sebuah perusahaan penyedia jasa alih daya (*outsorce provider company*).

PT. Ningrat Muda Mandiri akan menyediakan solusi total dalam pengelolaan alih daya dengan kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama. Dengan PT. Ningrat Muda Mandiri, para mitra usaha dapat lebih fokus kepada usaha intinya serta jaminan kualitas (*Quality Assurance*) atas produk yang dimilikinya sehingga tidak perlu dipusingkan lagi dengan permasalahan pengelolaan 'non-core business' lainnya. PT. Ningrat Muda Mandiri berkantor pusat di Jakarta dan telah memiliki 9 kantor cabang yang terletak di Bandung, Semarang, Solo, Surabaya, Malang, Jogja, Makassar, Denpasar dan Medan

Proses alih daya akan memberikan efisiensi di berbagai bidang kepada para mitra usaha, diantaranya adalah efisiensi SDM, efisiensi waktu dan efisiensi biaya. PT. Ningrat Muda Mandiri menawarkan kualitas layanan,

fleksibilitas, efisiensi dan produktifitas bagi mitra usaha. Komponen tersebut diharapkan akan dapat menghasilkan peningkatan dalam hal kepuasan pelanggan dan citra perusahaan milik mitra usaha. Karyawan diperusahaan ini sering membanding-bandingkan dengan devisi lain karena kinerja lebih simpel dan gaji lebih tinggi. Didalam shifting karyawan juga sering meninggalkan pekerjaannya sehingga karyawan tidak bekerja sesuai dengan *Standard Operating Prosedure* (SOP) Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

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

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta?

### **C. TUJUAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta.

### **D. MANFAAT**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis : Menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai materi Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis : Memberikan saran dan masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari karyawan PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta, khususnya untuk memberikan masukan tentang bagaimana cara memotivasi karyawan kinerja karyawan dapat meningkat.