

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur- unsur sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang di maksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas terhadap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah di tetapkan perusahaan sebelumnya.

Faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan

Kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Di dalam suatu perusahaan diperlukan kepemimpinan yang kuat dan sesuai tuntutan profesionalnya dari seorang pemimpin. Hal ini dikarenakan pemimpin adalah pengelola terdepan yang memutuskan setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam proses mencapai tujuan organisasi.

Hal lain yang harus diperhatikan selain faktor di atas adalah Motivasi. Karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya, dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan karyawan lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

PT. Fastrata Buana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi penjualan yang tergabung dalam product Kapal Api Group. Fastrata adalah bisnis yang di operasikan secara profesional di lengkapi dengan orang-orang yang handal dan trampil dengan integritas yang tinggi. Selain itu, di dukung dengan sistem teknologi informasi terbaru memastikan on-line, real-time dan akses komunikasi yang komprehensif sehingga semua data distribusi dan penjualan dapat di gunakan oleh mitra bisnis untuk membuat keputusan dengan cepat dan akurat.

Oleh sebab itu maka seluruh karyawan PT. Fastrata Buana harus mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya serta menyesuaikan dengan teknologi terbaru sehingga kegiatan-kegiatan perusahaan dapat di

laksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang sudah di tetapkan sbelumnya.

Untuk mewujudkan hal tersebut bukanlah perkara yang mudah namun dalam kenyataannya para karyawan tidak sesempurna dengan apa yang di harapkan sebelumnya oleh perusahaan dan pimpinan yang sebagaimana orang yang menjalankan roda perusahaan tersebut. Bisa di lihat dari data absensi karyawan pada setiap cabang perusahaan Pt. Fastrata Buana Bandung.

Berikut ini data perbandingan absensi kehadiran pada setiap cabang PT. Fastrata Buana Bandung .

Tabel 1.1
Rekapitulasi Perbandingan Absensi Karyawan Pada Cabang PT.
Fastrata Buana Bandung

No	Cabang Perusahaan	Hasil absensi (2013)%	Hasil Absensi (2014)%	Hasil Abesensi (2015)%
1	Trasdisional Market(Soekarno Hatta)	30,12	32,11	27
2	Modern Market(Cimareme)	28	41,14	49,71

Sumber HRD. Fastrata Buana Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa tiap cabang perusahaan mempunyai tingkat kehadiran yang berbeda di tiap tahunnya, salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Sesuai dengan teori yang telah di kemukakan oleh Hamzah B. Uno (2012:71) bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang

diberikan. Dari sini penulis tertarik untuk mengambil penelitian pada PT. Fastrata Buana Bandung cabang modern Market.

Berikut Ini data absensi karyawan dpada PT. Fastrata Buana Bandung cabang modern Market yang berlokasi di Jl. Cimareme Bandung.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Fastrata Buana Bandung
Periode 2013-2015

Kriteria Absensi	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015
Sakit	18	30	35
Izin	39	50	60
Cuti	30	45	49
Alpha	11	19	30
Jumlah hari absen	98	144	174
Jumlah hari kerja	350	350	350
Jumlah pegawai	258	258	258
Persentase	28%	41,14%	49,71%

Sumber HRD. Fastrata Buana Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandung cabang Cimareme di tahun 2013 yaitu 28% sedangkan pada tahun 2014 meningkat menjadi 41,14% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2015 sebesar 49,71%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan HRD Manajer PT. Fastrata Buana cabang modern market bahwasannya kurangnya ketegasan dan motivasi yang di berikan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik.

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang sudah di tetapkan sebelumnya maka PT. Fastrata Buana Bandung

menetapkan standar Kinerja karyawan pada kategori *excellent* atau sangat baik jika mereka sudah mencapai nilai antara 81-90.

Tingkat pencapaian kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana dinilai dengan tabel berikut ini;

Tabel 1.3 Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil	Kategori
40 - 60 %	Poor (Buruk)
61 - 70%	Fair (Cukup)
71 - 80 %	Good (Baik)
81 - 90 %	Excellent (Sangat Baik)
91 - 100 %	Outstanding (Cemerlang)

Sumber : HRD PT. Fastrata Buana Bandung

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010:9) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk lebih mengetahui pengukuran kinerja karyawan pada PT. Fastrara Buana Bandung, peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 10 orang karyawan yang dipilih secara acak mengenai penilaian kinerja karyawan.

Berikut tabel kinerja hasil kuesioner pendahuluan di PT. Fastrata Buana Bandung.

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandung

No	Dimensi	SS		S		C		TS		STS		Total skor	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1								
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kuantitas kerja	1	5	2	8	6	18	1	2	-	-	33	50	66
2	Kualitas Kerja	2	10	1	4	7	21	-	-	-	-	35	50	70
3	Inisiatif	-	-	1	4	6	18	3	6	-	-	28	50	56
4	Tanggung jawab	-	-	1	4	5	15	4	8	-	-	27	50	54
5	Kerjasama	1	5	3	12	4	12	-	-	2	2	31	50	62
Total												154	250	61,6
F: Frekuensi N: Frekuensi X skor jumlah responden: 10, Jumlah Dimensi 5														
Skor Ideal: Jumlah Pertanyaan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil kuesioner pendahuluan PT. Fastrata Buana Bandung

Berdasarkan tabel 1.4 dalam sugiyono(2010) dapat di lihat dari hasil kuesioner pendahuluan mengenai kinerja karyawan, Jumlah yang telah di hitung mengindikasikan dari 100% penilaian kinerja. secara keseluruhan pencapaian kinerja masih 61,6% hal ini masih di katakan dalam kategori cukup, di mana standar yang di tetapkan oleh PT. Fastrata Buana Bandung yaitu 85% dari 100%.

Kinerja dapat di lihat dari kinerja yang belum optimal dan belum memenuhi standar ideal, yaitu tanggung jawab yang memiliki presentase yang rendah dengan jumlah 54 %, hal ini di indikasikan masih banyaknya pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Lalu ada juga inisiatif yang memiliki presentasi rendah dengan presentase 56%, hal ini di indikasikan oleh para karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaannya, dan tentunya tidak begitu inisiatif untuk capat menyelesaikannya.

Berdasarkan uraian di atas mengenai kinerja karyawan penulis masih merasa data sekunder yang sudah di dapat masih kurang untuk di jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian maka penulis melakukan prasarvei terhadap 10 karyawan yang dipilih secara acak mengenai faktor-faktor atau variabel penelitian yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.5
Variabel –variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.
Fastrata Buana Bandung

No	Dimensi	SS		S		C		TS		STS		Total skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Konflik Kerja	2	10	-	-	5	15	2	4	-	-	29	50	58
2	Kompensasi	1	5	1	4	6	18	2	4	-	-	36	50	72
3	Kepemimpinan transformatif	-	-	1	4	5	15	4	8	-	-	27	50	54
4	Strees kerja	1	5	2	8	4	12	3	6	-	-	31	50	62
5	Pengawasan Kerja	1	5	-	-	4	12	5	10	-	-	37	50	74
6	Kompetensi	-	-	3	12	2	6	5	10	-	-	28	50	56
7	Disiplin Kerja	1	5	4	16	5	15	-	-	-	-	36	50	72
8	Motivasi Kerja	1	5	-	-	4	12	2	4	3	3	24	50	48
9	Pelatihan	2	10	2	8	3	9	2	4	1	1	32	50	64
10	Lingkungan Kerja	-	-	5	20	3	9	2	4	-	-	33	50	66
F: Frekuensi N: Frekuensi X skor jumlah responden: 10, Jumlah Dimensi 5														
Skor Ideal: Jumlah Pertanyaan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil kuesioner pendahuluan PT. Fastrata Buana Bandung

. Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandung yang mendapatkan nilai terendah yaitu variabel kepemimpinan 54% dan motivasi kerja 48%. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua

variabel tersebut merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandung.

Berikut ini data prasurvei variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner pada perusahaan PT. Fastrata Buana Bandung:

Tabel 1.6
Motivasi pada PT. Fastrata Buana Bandung

No	Dimensi	SS		S		C		TS		STS		Total skor	Skor Ideal	%
		f	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
		5		4		3		2		1				
1	Need for Achievement (nAch)	-	-	2	8	6	18	2	4	-	-	30	50	60
2	Need for Power (nPO)	-	-	1	4	7	21	2	4	-	-	29	50	58
3	Need for Affiliation (nAff)	-	-	4	16	3	9	3	6	-	-	31	50	62
Total												90	150	60
F: Frekuensi N: Frekuensi X skor jumlah responden: 10, Jumlah Dimensi 3														
Skor Ideal: Jumlah Pertanyaan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil kuesioner pendahuluan PT. Fastrata Buana Bandung

Berdasarkan tabel 1.6 dalam sugiyono(2010) dapat di lihat dari hasil kuesioner pendahuluan mengenai Motivasi Karyawan. Jumlah yang telah di hitung mengindikasikan dari 100% penilaian kinerja, masih banyak terdapat permasalahan pada Motivasi. Hal ini dapat di lihat dari (NACH) yang hanya mencapai 60 % yang di sinyalir oleh kurangnya penghargaan atas prestasi kerja sehingga karyawan tidak termotivasi untuk pencapaian target.

Selain itu ada juga yang mempengaruhi faktor motivasi pada dimensi (NPO) yaitu posisi dalam kelompok hanya mencapai 58%, masih jauh dari harapan hal

ini di indentifikasi karena kurang motivasi untuk pencapain pada posisi yang di harapkan karena ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab karyawan.

Selain faktor Motivasi ada juga yang harus di perhatikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor Kepemimpinan.

Berikut ini hasil prasurvei kuesioner variabel kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. Fastrata Buana Bandung:

Tabel 1.7
Kepemimpinan Transformasional pada PT. Fastrata Buana Bandung

No	Dimensi	SS		S		C		TS		STS		Total skor	Skor Ideal	%
		5		4		3		2		1				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Pengaruh Ideal	4	20	3	12	3	9	-	-	-	-	41	50	82
2	Simulasi Intelektual	2	10	4	16	3	9	1	2	-	-	37	50	74
3	Motivasi Inspirasi	2	10	2	8	4	12	2	4	-	-	34	50	68
4	Pertimabangan Individual	-	-	3	12	3	9	4	8	-	-	29	50	58
Total												141	250	56,4
F: Frekuensi N: Frekuensi X skor jumlah responden: 10, Jumlah Dimensi 4														
Skor Ideal: Jumlah Pertanyaan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil kuesioner pendahuluan PT. Fastrata Buana Bandung

Berdasarkan tabel 1.7 dalam sugiyono(2010) dapat di lihat dari hasil kuesioner pendahuluan mengenai kinerja karyawan. Jumlah yang telah di hitung mengindikasikan dari 100% penilaian kinerja, 56,4% masih banyak terdapat permasalahan pada kepemimpinan, di mana standar yang di tetapkan oleh PT. Fastrata Buana Bandung yaitu 85% dari 100.

Kepemimpinan yang belum optimal bisa di lihat dari pertimbangan individual yaitu hubungan dengan bawahan hal ini di indikasikan karena kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, para pemimpin tidak langsung memantau aktivitas pekerjaan di lapangan sehingga pengawasan tidak bisa berjalan dengan apa yang di harapkan.

Berdasarkan uraian di atas dan didukung oleh beberapa hasil penelitian para ahli yang telah dilakukan sebelumnya dan beberapa pendapat ahli tentang adanya hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, maka penulis mengambil judul penelitian “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FISTRATA BUANA BANDUNG.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Pada sub bab ini penulis akan menyampaikan faktor-faktor yang disinyalir menjadi masalah dalam penelitian, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Fastrata Buana Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka disimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.
2. Tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaannya

3. Kurangnya pengawasan yang di lakukan pimpinan terhadap pekerjaan pegawai.
4. Kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi.
5. Kurangnya penghargaan atas prestasi kerja terhadap bawahan.
6. kurangnya motivasi karyawan untuk mencapai posisi yang di harapkan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional pada PT. Fastrata Buana Bandung
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandung
4. Berapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa;

1. Kepemimpinan transformasional pada PT. Fastrata Buana Bandung
2. Motivasi kerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandung
3. Kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandung
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan bekerja secara efektif dan efisien.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.