

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pelanggan atau konsumen yang semakin tinggi. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan di pengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Kedudukan sumber daya manusia di suatu lembaga organisasi tidak lagi hanya sebagai pelengkap untuk pencapaian tujuan saja, tetapi sudah harus menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan adanya arahan dari pemimpin yang baik.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Untuk mewujudkan kinerja yang optimal tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain peran kepemimpinan. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain yaitu para karyawan atau bawahan. Sebab pemimpin sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga memberi contoh perilaku terhadap para pegawai, peran pemimpin sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi.

Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Faktor motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, dimana faktor motivasi merupakan pandangan atau teori tentang motif yang didorong karena kebutuhan-kebutuhan berprestasi. Motivasi kerja terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental individu yang setuju dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat untuk mencapai kinerja dengan hasil yang maksimal.

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang

terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu kinerja karyawan di pengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan dari pemimpin yang dapat memotivasi terhadap karyawan.

Objek penelitian ini adalah PT. Maha Nagari Nusantara perusahaan yang bergerak di bidang ritel *e-commerce* dengan nama brand Torch. Dengan semakin menggeliatnya perekonomian Indonesia dan karakter masyarakat Indonesia yang konsumtif, banyak sekali toko ritel baru bermunculan.

Berikut daftar beberapa perusahaan ritel peralatan *outdoor* buatan Indonesia :

Tabel 1.1
Perusahaan Peralatan Outdoor

No	Nama Perusahaan	Nama Brand
1	PT. Eigerindo Multi Produk Industri	Eiger
2	PT. Cartenz Indonesia	Cartenz
3	PT. REI Sistem Indonesia	Rei
4	PT. Matougui Tactical Indonesia	Matougui
5	PT. Maha Nagari Nusantara	Torch

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Dari tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa masih banyak perusahaan ritel yang berada di bidang peralatan *outdoor*, dari tabel tersebut beberapa perusahaan ritel yang sudah dikenal oleh masyarakat. Perusahaan PT. Maha Nagari Nusantara dengan brand Torch membutuhkan strategi-strategi untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis. Peneliti tertarik terhadap penelitian ini untuk mengetahui lebih dalam mengenai permasalahan sumber daya manusia yang

terjadi di PT. Maha Nagari Nusantara. Peneliti hanya membatasi pada tingkat kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya kinerja dari para karyawan harus mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang didambakan seluruh perusahaan. Karena semakin banyak karyawan yang disiplin di dalam sebuah perusahaan tersebut maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Berikut ini adalah Kuisioner pra-survei Kinerja Karyawan PT. Maha Nagari Nusantara kepada 20 orang karyawan.

Tabel 1.2
Kuisioner Pra-Survei Kinerja Karyawan PT. Maha Nagari Nusantara

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata
		SB (5)	B (4)	KB (3)	TB (2)	STB (1)			
1	Target	1	6	5	8	0	20	60	3
2	Kualitas	1	6	13	0	0	20	68	3.4
3	Waktu	6	4	5	5	0	20	71	3.55
4	Taat asas	7	4	3	6	0	20	72	3.6
Total nilai rata-rata									3.38

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2019)

Keterangan :

SB = Sangat Baik

B = Baik

KB = Kurang Baik

TB = Tidak Baik

STB = Sangat Tidak Baik

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dimensi Target dengan indikator : fokus pada target, dan kuantitas yang dihasilkan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3 dari skor rata-rata keseluruhan 3,38. Dari hasil pra-kuisisioner tersebut peneliti melakukan wawancara singkat dengan Manager HRD PT. Maha Nagari Nusantara, terdapat kinerja karyawan yang belum optimal yaitu target yang belum tercapai. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara, maka penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 20 orang karyawan. Berikut adalah tabel mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara.

Tabel 1.3
Kuisisioner Pra-Survei Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.
Maha Nagari Nusantara

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata
		SB (5)	B (4)	KB (3)	TB (2)	STB (1)			
1	Kemampuan dan keahlian	2	8	9	1	0	20	71	3,55
2	Pengetahuan	5	4	5	6	0	20	68	3,4
3	Rancangan kerja	3	6	8	3	0	20	69	3,45
4	Kepribadian	2	7	10	1	1	20	71	3,55
5	Kepemimpinan	2	6	4	8	0	20	58	2,9
6	Motivasi kerja	1	4	7	8	0	20	62	3,1
7	Gaya kepemimpinan	4	6	4	6	0	20	68	3,4
8	Budaya organisasi	4	7	4	5	0	20	70	3,5
9	Kepuasan kerja	3	6	9	1	1	20	69	3,45
10	Displin kerja	4	6	6	4	0	20	70	3,5
Total nilai rata-rata									3,38

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, dapat dilihat dari data tersebut diketahui bahwa tanggapan responden mengenai 10 dimensi dari variabel dependen/bebas yang mempengaruhi kinerja PT. Maha Nagari Nusantara, terdapat dimensi yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu, faktor Kepemimpinan dengan

indikator hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas, dan kekuasaan yang mempunyai nilai 2,9. Dan faktor Motivasi dengan indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa yang mempunyai nilai 3,1.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kepemimpinan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, dan dapat memotivasi bawahannya. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian terpenting didalam perusahaan, tanpa adanya seorang pemimpin maka setiap masalah yang muncul dalam berjalannya perusahaan tersebut akan sulit untuk diselesaikan secara cepat dan efisien, yang mengakibatkan tujuan adanya perusahaan tersebut terhambat dan kepuasan dari tercapainya tujuan tersebut persentasenya sangatlah rendah. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Seorang pemimpin harus berani dalam mengambil sebuah keputusan dan mempunyai jiwa yang bijaksana serta dapat memimpin untuk mencapai tujuan perusahaannya.

Tabel 1.4
Kuisisioner Pra-Survei Kepemimpinan PT. Maha Nagari Nusantara

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata
		SB (5)	B (4)	KB (3)	TB (2)	STB (1)			
1	Hubungan antara pemimpin dan bawahan	3	4	6	5	2	20	61	3,05
2	Struktur tugas	2	3	6	7	2	20	56	2,8
3	Kekuasaan	2	4	4	9	1	20	57	2,85
Total nilai rata-rata									2,9

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei pada (2019)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pra-survei kepemimpinan dengan dimensi struktur Tugas memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 2,8 dari rata-rata keseluruhan 2,9. Dengan indikator : kesederhanaan rencana

kerja yang dapat disosialisasikan, realisasi rencana kerja, dan kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan. Dari hasil pra-kuisisioner tersebut terdapat permasalahan mengenai struktur tugas serta didapat dari hasil wawancara dengan Manager HRD PT. Maha Nagari Nusantara struktur tugas yang masih dalam tahap perkembangan sehingga menyebabkan kepemimpinan yang belum efektif.

Seorang pemimpin yang bijak perlu terbuka dengan setiap ide dari orang lain di sekitarnya bahkan para karyawannya. Untuk pemimpin yang komunikatif akan mengerti kebutuhan serta kesusahan orang lain dan pemimpin yang baik akan lebih banyak bertanya, mempertimbangkan berbagai pilihan, serta memimpin ke arah yang benar. Sifat pemimpin yang asertif lebih suka terbuka terhadap adanya kritik dan konflik. Pengambilan keputusan berasal dari proses argumentasi dari banyak sudut pandang dari berbagai pihak yang pada akhirnya memunculkan kesimpulan yang memuaskan. Berikut adalah hasil dari pra-survei mengenai motivasi kerja PT. Maha Nagari Nusantara, diantaranya :

Tabel 1.5
Kuisisioner Pra-Survei Motivasi Kerja PT. Maha Nagari Nusantara

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata
		SB (5)	B (4)	KB (3)	TB (2)	STB (1)			
1	Kebutuhan untuk berprestasi	2	4	6	6	2	20	58	2,9
2	Kebutuhan untuk berafiliasi	2	4	6	8	0	20	60	3
3	Kebutuhan untuk berkuasa	4	6	6	2	2	20	68	3,4

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei pada (2019)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pra-survei Motivasi dengan dimensi Kebutuhan untuk berprestasi memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 2,9 dari rata-rata keseluruhan 3,1. Dengan indikator: Berupaya untuk mengembangkan diri serta beprestasi baik,

Faktor motivasi juga penting didalam perusahaan, seorang pemimpin harus dapat memahami dan menangani situasi anggotanya dan dapat memotivasi atau mendorong anggotanya untuk bekerja lebih keras. Pemimpin harus dapat mengatasi konflik-konflik yang ada, pemimpin dapat memberikan kesempatan kepada semua anggotanya untuk mengemukakan pendapatnya tentang kondisi-kondisi penting yang diinginkan dan menurut persepsi masing-masing yang harus dipenuhi dengan pemanfaatan berbagai sumber daya yang tersedia dalam perusahaan tersebut guna tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan memerlukan motivasi kerja, karena motivasi adalah suatu kekuatan dan daya dorong yang dimiliki seseorang untuk menimbulkan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dan hasil dari pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi dengan cukup kuat untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik.

Berdasarkan uraian di atas, sesuai dengan masalah yang terjadi di PT. Maha Nagari Nusantara kinerja karyawan masih tergolong rendah. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Maha Nagari Nusantara Brand Torch)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diraikan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang kurang efektif.
2. Kurang jelasnya tanggung jawab atas pekerjaan.
3. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah.
4. Karyawan belum dapat mengembangkan diri dengan baik.
5. Kinerja karyawan masih belum optimal.
6. Target kerja masih belum tercapai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan pada PT. Maha Nagari Indonesia.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Maha Nagari Indonesia .
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Maha Nagari Indonesia.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Nagari Indonesia baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui, antara lain:

1. Kepemimpinan pada PT. Maha Nagari Indonesia.
2. Motivasi kerja karyawan pada PT. Maha Nagari Indonesia.

3. Kinerja karyawan pada PT. Maha Nagari Indonesia.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Nagari Indonesia baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang baik dan positif juga bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan baik bagi penulis, bagi perusahaan, bagi pihak lain, maupun untuk dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian manajemen sumber daya manusia tentang kepemimpinan dan motivasi kerja, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat diantaranya:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maha Nagari Nusantara dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti.** Kegunaan penelitian ini tentunya berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kepemimpinan dan motivasi kerja yang didapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- b. Bagi perusahaan.** Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan analisa terhadap kepemimpinan dan motivasi kerja

pada PT. Maha Nagari Nusantara agar lebih baik.

- c. **Bagi pihak Lain.** Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai kepemimpinan, motivasi, dan kinerja sebagai referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya.