

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era new normal ini, kompetisi di bidang usaha semakin kompetitif, sehingga setiap perusahaan harus menempuh berbagai cara inovatif agar mereka tetap eksis di bidang usaha mereka termasuk untuk bersaing dengan para kompetitor mereka. Salah satu syarat agar suatu perusahaan dapat tetap eksis dalam bidang usahanya adalah dengan senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Tanpa dukungan SDM dan kepemimpinan yang berkualitas, belum tentu perusahaan besar mampu mendominasi persaingan. Karena kinerja perusahaan akan dapat berkembang apabila sumber daya manusianya dapat dipelihara, dan dikembangkan oleh organisasi (Pfeffer & Salancik, 2003). Karena pertumbuhan kualitas pelayanan hanya dapat diselesaikan dengan dukungan sumber daya manusia, maka sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses pengembangan organisasi. (Tangkilisan, 2005). Dengan demikian, perusahaan harus memastikan bahwa para karyawannya mempunyai kompetensi dan kualitas yang baik, dan juga harus senantiasa memperoleh dukungan dan pengembangan yang berkesinambungan. Keberlanjutan pengembangan SDM akan menjamin bahwa perusahaan memiliki para karyawan yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing sehingga diharapkan tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai.

Kartono (2010) “Kekuatan untuk membuat orang lain dapat terpengaruh secara konstruktif agar bersedia untuk berkolaborasi demi menuju tujuan yang telah ditentukan” adalah arti menjadi seorang pemimpin. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau peristiwa sering kali dianggap sebagai berhasil atau tidaknya seorang pemimpin, dan kualitas seorang pemimpin menjadi aspek yang paling krusial dalam menentukan berhasil atau tidaknya seorang pemimpin. Beban kerja berorientasi pada tujuan. Pemimpin perlu memberikan pembinaan yang cermat kepada para pekerjanya agar bisa mengoptimalkan potensi yang ada pada diri mereka, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Sebagai contoh, pemimpin yang memiliki kemampuan memimpin yang baik akan mampu memberikan motivasi dan arahan yang

jasas kepada karyawannya, memfasilitasi kerja sama yang efektif, dan menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan dengan karyawan. Pemimpin juga harus dapat membuat keputusan yang tepat dan memprioritaskan tugas-tugas yang penting bagi perusahaan.

Organisasi pada dasarnya adalah kolaborasi dari para individu dalam mencapai grafik lingkaran. Organisasi adalah sekelompok individu, metode pengalokasian tugas di antara mereka, dan struktur kooperatif atau sosial yang dibuat oleh individu-individu tersebut untuk mencapai tujuan. Berbagai sumber daya diperlukan untuk organisasi, seperti dana, mesin, peralatan, dan sumber daya manusia. Setiap sumber daya mempunyai tugas dan tujuan yang berbeda. Bersama-sama, sumber daya ini akan berfungsi sebagai suatu sistem untuk mencapai tujuan dengan cepat dan efektif. Menurut pendekatan sistem, manajemen sumber daya manusia adalah komponen dari suatu organisasi yang merupakan bagian dari suatu sistem global. Setiap organisasi, termasuk perusahaan, masyarakat, dan pemerintah, memiliki tujuan yang dapat dicapai dengan melakukan hal-hal tertentu dan mengoptimalkan pemanfaatan potensi dari para individu yang berada dalam organisasi. Hal terpenting untuk mewujudkan organisasi adalah potensi dari para individunya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang sangat menentukan tercapainya tujuannya. Kompetensi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan perannya menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Karena manusia merupakan pelaku, perencana, dan faktor penentu terciptanya suatu organisasi, maka manusia selalu berperan aktif dan memegang posisi kepemimpinan dalam segala aktivitas organisasi. Setiap karyawan perusahaan pasti akan menghadapi masalah tekanan kerja yang tinggi. Karyawan berjuang untuk menjadi antusias. menetapkan desain kerja yang terpola secara sistematis dan baik untuk meningkatkan meningkatkan semangat dan kinerja dari para karyawannya.

Perusahaan memerlukan para karyawan yang berkompeten dan sesuai untuk memenuhi tanggung jawab pemimpin, agar memiliki pengaruh dalam langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2009:131), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seperangkat kualitas dari seorang pemimpin yang dapat dia

gunakan untuk memberikan pengaruh terhadap bawahannya sehingga dengan demikian tujuan mereka dapat tercapai..

Menurut Siagian (2017), gaya kepemimpinan adalah seseorang dan tidak dapat dibedakan dari jenis otoritas individu yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan personal memiliki sifat, kecenderungan, sikap dan karakteristik yang unik dan spesifik serta merupakan gaya perilaku yang mengidentifikasikan diri sendiri dengan orang lain. Berbeda dengan Rivai dan Mulyadi dalam Kumala dan Agustina (2018:27), karakter dari seorang pemimpin adalah merupakan sifat yang dipakai oleh para pionir untuk mempengaruhi guna mencapai tujuan yang bersifat otoritatif. Biasanya dilaksanakan oleh perintis. Dalam gaya kepemimpinan perusahaan tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan, terutama kinerja dari para karyawannya sehingga dengan demikian terjalin hubungan yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil kerja karyawan adalah hasil gerakan kelompok atau individu dalam asosiasi yang dipengaruhi oleh perbedaan pendapat dalam upaya mencapai tujuan pemeringkatan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan secara menyeluruh dapat mempengaruhi dan mempengaruhi kualitas kerja suatu organisasi atau perusahaan, sehingga organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan situasi yang kondusif di lingkungan kerja para karyawannya dimana hal ini dapat terlihat dari situasi yang nyaman dan kebaikan hati setiap karyawan yang terlibat melalui manajemen dan kesepakatan bersama.

Kinerja sering diasumsikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. . Mangkunegaran (2014) berpendapat bahwa: “Kinerja adalah kualitas kerja yang dicapai pegawai pada saat mereka menyelesaikan seluruh pekerjaan yang merupakan tanggung jawab mereka.”. Jika karyawan berkinerja baik, maka hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan itu juga akan menjadi baik.. jadi dalam hal ini jelas bahwa kinerja dari para karyawan adalah menjadi faktor yang sangat berperan penting bagi kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para pekerja ini juga akan menentukan kinerja dari perusahaan atau instansi yang menaunginya secara keseluruhan.

PT. Luhur Mulia Jaya, sebuah perusahaan di bidang industri kontraktor, didirikan pada tahun 2007 dan merupakan visi dan fokus dari PT. Luhur Mulia Jaya memberikan proyek bernilai tinggi kepada klien korporat dengan penekanan pada komunikasi dan perhatian terhadap detail. Luhur Mulia Jaya memiliki satu fokus: membangun perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan konstruksi yang lebih besar sambil menjalankan bisnis keluarga dengan fleksibilitas dan fokus klien dari perusahaan yang lebih kecil. Dalam perkembangan new normal di tahun 2020, PT Luhur Mulia Jaya mulai memperhatikan masalah kinerja karyawan dan berupaya melakukan pemberdayaan karyawan melalui kegiatan peningkatan kinerja karyawan. Dengan memiliki para pekerja yang berkinerja baik maka sudah barang tentu juga akan meningkatkan tujuan kualitas perusahaan. Salah satu indikator yang dijadikan tolak ukur kualitas tenaga kerja PT. Luhur Mulia Jaya adalah kecenderungan penyelesaian proyek yang terlambat, sehingga proyek tidak berjalan sesuai rencana. Di sini peneliti melakukan riset di PT. Luhur Mulia Jaya agar dapat memahami bagaimana perusahaan berkembang di era normal, serta mencari tahu bagaimana korelasi yang terjadi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT. Luhur Mulia Jaya.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa sangat penting untuk memahami karakteristik dari seorang pemimpin ditinjau dari gayanya memimpin para karyawannya, sehingga penulis tertarik memberikan judul dari penulisan ini **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Diera New Normal Pada Luhur Mulia Jaya”**

B. Perumusan Masalah

Dari hal-hal yang telah disebutkan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah berikut :

Adakah korelasi yang cukup kuat antaragaya kepemimpinan terhadap kinerja para pegawai di PT Luhur Mulia Jaya ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan uraian di atas dan identifikasi masalah yang ada, riset ini bertujuan untuk mengenali adanya korelasi yang cukup kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Luhur Mulia Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan agar riset ini bermanfaat bagi para pihak berikut :

a. Bagi Peneliti

Riset ini bisa meningkatkan wawasan penulis dengan memahami sampai sejauh mana adanya korelasi dari karakteristik seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya terhadap para karyawannya yang dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan bisa memberikan gambaran khususnya tentang karakteristik seorang pemimpin melalui gayanya dalam memimpin para pegawainya terkait dengan manajemen kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah solusi jangka pendek yang dimaksudkan untuk memandu dan mengarahkan masalah utama dan tujuan penelitian dalam menanggapi rumusan tantangan penelitian. Dengan demikian, berdasarkan penjelasan permasalahan yang ada, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ada Hubungan yang kuat antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Luhur Mulia Jaya.