

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi tersebut, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2001), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola manajemen seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sebuah perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pelaksanaannya agar keputusan-keputusan yang diambil dalam setiap kegiatan dan target-target ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses Suryadi (2010), Pada prosesnya prestasi ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawainya. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara pegawai dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam integritas laporan keuangan,

perusahaan juga wajib menentukan standar dan pedoman sebagai bentuk tanggung-jawab perusahaan (Malau & Murwaningsari, 2018).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah kepemimpinan, bila peran pemimpin baik maka karyawan yang bersangkutan akan mempunyai kinerja yang bagus. Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih praktis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinginkannya serta pemimpin lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan para karyawannya maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan dirasa sangat penting karena pemimpin mempunyai peran yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan yang biasa teruang pada visi dan misi tersebut. Dengan kata lain kepemimpinan dapat berhubungan pada kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Faktor yang kedua yaitu motivasi kerja, Motivasi kerja juga akan berhubungan besar pada kinerja perusahaan. Motivasi adalah suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya kinerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bagian staff PT. Astro Technologies Indonesia cabang Jagakarsa masih ditemukan adanya masalah terhadap kepemimpinan yang berhubungan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Dimana permasalahan yang dihadapi pada PT. Astro Technologies Indonesia cabang Jagakarsa yaitu setiap adanya pembuatan suatu program kerja yang diminta oleh pimpinan maka setiap pegawai pada masing-masing bidang tersebut mengajukan adanya proposal kerja pada pimpinan. Namun, pada saat pengajuan proposal terkadang proposal yang diajukan sering tidak sesuai dengan yang di inginkan oleh pimpinan. Sehingga menghambat berjalannya suatu program. Selain itu kesalahpahaman dalam bekerja masih

ditemukan pada perusahaan PT. Astro Technologies Indonesia cabang Jagakarsa hal ini terjadi karena adanya perbedaan pendapat para pegawai sehingga menghambat kerja sama tim. Selain itu pengolahan atau pemahaman kembali pesan yang diterima pimpinan masih kurang sehingga para pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat, serta kurang efektif nya pimpinan perusahaan dalam komunikasi dengan seluruh pegawai atas keterlambatan kembalinya pegawai untuk bekerja setelah jam makan siang perusahaan sehingga mengakibatkan keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sejalan dengan kondisi tersebut, pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan pegawai dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa kinerja pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberian motivasi kepada para pegawai akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatannya. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja

keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi akan memberikan inspirasi, 4 dorongan, dan semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Motivasi kerja pegawai juga berkenaan dengan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalahnya adalah pegawai staff kita sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah tersebut antara lain terdapat pada rendahnya kinerja, buruknya pelayanan publik yang diberikan, serta akuntabilitas birokrasi yang rendah. Kurangnya motivasi dari pimpinan terutama yang menyebabkan pegawai khusus pada PT. Astro Technologies Indonesia cabang Jagakarsa kurang berpartisipasi dan komunikasi dalam usaha pencapaian tugas dan pegawai masih ada yang kurang tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan judul penelitian “Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Astro Technologies Indonesia”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berhubungan terhadap kinerja pegawai PT. Astro Technologies Indonesia ?
2. Apakah motivasi kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai PT. Astro Technologies Indonesia ?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berhubungan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Astro Technologies Indonesia ?

C. Hipotesis

1. Terdapat hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja kerja khusus cabang jagakarsa PT. Astro Technologies Indonesia.
2. Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan khusus cabang jagakarsa PT. Astro Technologies Indonesia.
3. Terdapat hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap karyawan khusus

D. Ruang Lingkup Penelitian

1. Bersumber pada uraian tentang latar belakang tersebut maka penulis membatasi dan memfokuskan penelitian yang dilakukan di khusus cabang Jagakarsa PT. Astro Technologies Indonesia.
2. Dalam penelitian ini atau penulis membatasi dan memfokuskan pada Hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai khusus cabang Jagakarsa PT. Astro Technologies Indonesia.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapaidalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Astro Technologies Indonesia.
2. Mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Astro Technologies Indonesia.
3. Mengetahui hubungan kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Astro Technologies Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain

1. Bagi Perusahaan :

Penelitian ini dapat memberikan manfaat mengenai hubungankepemimpinan dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar perusahaan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

2. Bagi Peneliti :

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti sebagai referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan, terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.

