

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Aktivitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar jika didukung oleh sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam sebuah perusahaan karena menjadi penentu bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan bersama-sama. Maka dari itu, SDM harus dikelola dengan baik agar kinerjanya meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan (Djumena, 2011).

Atas dasar pentingnya peranan sumber daya manusia, perusahaan harus dapat memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas. Tumbuh kembangnya organisasi tergantung dari pengelolaan, pembinaan, dan pengarahan terhadap anggota organisasi. Perusahaan membutuhkan sosok pemimpin untuk memberikan motivasi, mengkoordinasi karyawan kedalam kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama.

Di era saat sekarang ini suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan dan prioritas. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan

dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Tugas seorang pemimpin adalah pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual sehingga dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas sehingga seorang pemimpin dapat menjadi diplomasi dalam memutuskan suatu masalah dengan tepat dan serta mengarahkan dan memotivasi karyawan atau stafnya ke arah yang sejalan dengan tujuannya demi kepentingan bersama.

Motivasi kerja adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energy mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dikemukakan oleh Sinungan (2008).

Karyawan merasa termotivasi apabila merasa tindakanya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pimpinanya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang di inginkan pimpinanya. Secara umum cara untuk memotivasi karayawan adalah memberikan isentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menyajikan bagi kehidupan yang akan datang. Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa

faktor. Soekiman dan Purbasakti (2013) menuturkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja di Bandung yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan *physiological*, kebutuhan yang berkaitan dengan *esteem*, kebutuhan yang berkaitan dengan hal-hal seperti: peraturan perusahaan, durasi proyek serta pengaturan jadwal waktu pelaksanaan proyek, kebutuhan yang berkaitan dengan *belongingness and social*, kebutuhan yang berkaitan dengan *self-actualization* dan kebutuhan yang berkaitan dengan *safety and security*. Selain itu perusahaan juga memerlukan pemimpin yang mampu memotivasi kerja karyawannya karena apabila tidak mendapat perhatian yang serius tentu dapat menghambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Peraturan dibuat untuk menciptakan suasana teratur dan tertib, timbul rasa kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada serta akan mempunyai pengaruh yang positif dalam diri karyawan, kerja karyawan akan tercipta apabila pimpinan dengan karyawan saling melakukan kerjasama yang baik.

PT. Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera merupakan salah satu perusahaan Distributor elektronik dan Accesoris yang bergerak dalam bergerak dalam bidang perdagangan dan pelayanan yang terletak di Jln. Jenderal Sudirman Palembang. Sebagai Perusahaan yang mempunyai peranan yang sangat penting yang selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para pelanggannya, hal ini membuat posisi perusahaan sangat peka terhadap perlakuan pelanggan. Sehingga perusahaan dituntut untuk mempunyai kemampuan yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan agar mendapatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Gaya Kepemimpinan PT. Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera cenderung pada gaya kepemimpinan otoriter, karena wewenang mutlak terpusat dari pimpinan, komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan ke bawahan dan tidak ada kesempatan karyawan untuk memberikan saran dan pendapat. Sehingga pemecahan masalah dan pengambilan keputusan membuat karyawan merasa tidak terlibat langsung dan hanya bekerja mengikuti kehendak pemimpin saja.

Berdasarkan observasi secara langsung ke perusahaan. Karyawan di perusahaan PT. Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera merasa tidak senang dengan pengambilan semua keputusan ketika rapat berlangsung yang diambil oleh pimpinan itu sendiri tanpa memperdulikan masukan dari karyawannya. Hal ini menurunkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja karena karyawan juga membutuhkan hubungan harmonis dan sikap pengakuan dari pemimpin atas pekerjaan yang telah dilakukan, berdasarkan wawancara langsung kepada karyawan dan karyawan lainnya mengeluhkan tidak ada kenaikan gaji dan apabila tidak masuk kerja atau absen makan kompensasi makan siang di kurangi. Gaya pemimpin yang seperti ini akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat masalah pada kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan diantaranya ada karyawan yang datang tidak tepat waktu, ada pula yang karyawan yang sering tidak hadir kerja (alpha). Adapun Persentase Kehadiran Karyawan PT. Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera Palembang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Persentase Kehadiran Karyawan PT.Anugrah Sembilan Delapan**  
**Sejahtera Palembang**  
**Periode Januari 2019 – Mei2019**

<b>Bulan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alpha</b>	<b>Terlambat Masuk</b>
<b>Januari</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>19</b>
<b>Febuari</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>41</b>	<b>22</b>
<b>Maret</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>29</b>
<b>April</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>44</b>	<b>34</b>
<b>Mei</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>40</b>

**Sumber :PT.Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera Palembang**

Data diatas dapat dilihat terdapat staf karyawan yang tidak datang tepat waktu serta sakit dan izin.Meskipun sudah menggunakan fingerprint tetapi masih ada juga staf karyawan yang datang tidak tepat waktu.

Para pemimpin PT.Anugrah sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas sehingga dapat meningkatkan motivasi kerjanya.Dimana konsekuensi yang harus dijalani karyawan adalah bekerja dengan rajin, disiplin, dan semangat dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan reward berupa bonus atau kenaikan pangkat dari atasan atau perusahaan. Dengan demikian pemimpin harus selalu memperhatikan

kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan mendapatkan keuntungan adalah perusahaannya itu sendiri.

Selain itu PT.Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera juga dituntut untuk memberikan yang terbaik terhadap karyawannya. Setelah melakukan observasi dan wawancara ternyata masih terdapat beberapa karyawan yang masih menunda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu pemimpin harus memberikan motivasi terhadap karyawannya untuk menciptakan produktivitas bagi perusahaan sehingga karyawannya dapat menciptakan kinerja yang maksimal dan peningkatan dari tahun ketahun.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami berapa besar peranan kepemimpinan dalam memotivasi karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang maka tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera Palembang.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka yang menjadi masalah pokok pada penelitian ini adalah “Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera Palembang ?

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar penelitian penulis menjadi terarah ,terfokus dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian.Oleh karena itu penulis memfokuskan pembahasan”Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera Palembang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera Palembang”.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1.Secara teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan bagi kajian manajemen pimpinan PT. Anugra Sembilan Delapan Sejahtera Palembang dalam mengelolah sumber daya manusia (Karyawan), memperluas kajian sumber daya manusia yang menyangkut kepemimpinan serta menambah konsep dan pemikiran baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan manajemen PT. Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bagi Pimpinan untuk melihat faktor-faktor kepemimpinan yang dapat memotivasi kerja pegawai serta penelitian

ini dapat dijadikan bahan bagi Pimpinan dalam menentukan faktor kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh dan pendorong motivasi kerja pegawai.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk membrikan gambaran dari sisi skripsi ini, sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih teratur dan terarah apabila direncanakan dan disusun sedemikian rupa. Supaya lebih din pahami, maka sistematika penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab diuraikan sebagai berikut :

### **➤ Bab 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang, rumusan masalah, ruan lingkup pembahasan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **➤ Bab II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang tinjauan pustaka yang memaparkan secara singkat dan jelas tentang landasan teori, kerangka pikir dan hipotesis.

### **➤ Bab III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini beisikan tentang metodologi penelitian yang terdiri daerah penelitian, metode pengumpulan data, jenis data, sumber data, metode analisis da.

### **➤ Bab IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan sejarah, struktur organisasi, dan hasil penelitian dan pembahasan metode analisis yang digunakan serta pembuktian dari hipotesis yang diajukan.

➤ **Bab V :KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan penutup dimana disusun kesimpulan yang diperoleh dari hasil penulisan skripsi dan disampaikan pada saran bagi pihak terkait mengenai “Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT, Anugrah Sembilan Delapan Sejahtera Palembang,

➤ **DAFTAR PUSTAKA**

➤ **LAMPIRAN**