

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat berperan penting untuk menciptakan perusahaan yang baik serta ideal, selain itu memerlukan perhatian yang lebih besar. Dikarenakan, yang bisa menentukan serta memprediksi keberhasilan maupun kegagalan dari strategi yang telah ditentukan ialah manusia itu sendiri. Adapun kebijakan serta cara ataupun langkah di tentukan oleh perusahaan itu sendiri untuk setiap kegiatan. Perusahaan tentu akan menuntut karyawan nya untuk bekerja dengan baik dan total begitupun karyawan memiliki harapan yang akan didapat dari perusahaan. Bahwa hal ini merupakan hubungan yang saling membutuhkan dan menguntungkan. Perusahaan harus mampu mendayagunakan karyawan secara optimal dan maksimal sehingga dapat dirasakan manfaatnya dalam perusahaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Keahlian, pengetahuan, ataupun sikap karyawan harus dapat dikembangkan kemampuannya oleh perusahaan agar karyawan dapat cermat dalam mengemban tugas-tugas yang telah diberikan baik itu tugas yang mudah sampai yang sulit untuk dilakukan.

Kinerja didalam perusahaan ialah jawaban berhasil tidaknya tujuan perusahaan itu. Kinerja karyawan ialah yang sifatnya individual, dikarenakan setiap karyawan kemampuan yang dimiliki karyawan itu berbeda-beda dalam bekerjanya. (Assauri S. , 2004) menyatakan kinerja ialah suatu pencapaian dalam bekerja yang baik dengan berlandaskan atas ketepatan, pengalaman dan ketekunan serta waktu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja ialah bentuk dari keluaran pekerjaannya secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh individu dalam menjalani kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan. Supaya berjalan lancar dalam pelaksanaannya harus memperhatikan aspek ataupun faktornya, seperti kepemimpinan dan motivasi kerja.

Tabel 1.1
Data Presensi Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids
Bandung 6 bulan terakhir

Bulan	Total pegawai	Total Hari Kerja	Persentase Kehadiran
November 2020	52	6	80%
Oktober 2020	52	6	83 %
November 2020	52	6	79 %
Desember 2020	52	6	89%
Januari 2021	52	6	92%
Februari 2021	52	6	89%

Sumber : Arsip Absensi Perusahaan

Berdasarkan data Presensi Pegawai Pada Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung 6 bulan terakhir di atas rata-rata presensinya cukup baik dalam kehadiran bekerja nya. Karena system diperusahaan inipun system kejar target untuk pemenuhan para komsumen para pegawai rajin dalam bekerja, meskipun dari bulam kenulan tidak stabil persentase kehadirannya, tetapi untuk rata-ratanya dalam 6 bulam terakhir ini cukup baik. Ini meunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki para pegawai cukup baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu penulis melakukan survey awal dengan melakukan wawancara terhadap pemilik perusahaan ini yang berkaitan dengan kinerja para pegawainya. Pemilik perusahaan ini mengatakan, kinerja para pegawai cukup baik, meskipun masih ada sebaian para pegawai yang suka berleholeha dalam bekerja, kurang menaati peraturan

kerja, tetapi rata-rata para pegawainya masih bisa bertanggungjawab dalam mengejar target kerjanya dengan baik.

Kepemimpinan ialah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan. Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Faktor terpentingnya seperti kualitas pemimpin itu sendiri dalam menentukan berhasil tidaknya. Pemimpin yang sanggup mempengaruhi para anggotanya supaya memiliki percaya diri, optimisme besar serta komitmennya ialah pemimpin yang efektif. Setiap pemimpin wajib memberikan perhatian, dalam mengarahkan, menggerakkan, serta membina anggotanya. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kesuksesan pemimpin dan perilaku bawahan. Pemimpin perusahaan perlu melatih karyawan dan menciptakan suasana yang memotivasi untuk meningkatkan produktivitas.

Selain kepemimpinan yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja ialah motivasi kerja. Motivasi ialah upaya sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi penting sekali didalam pencapaian kinerja karena motivasi memiliki pengaruh partisipasi individu dalam kegiatan dan pekerjaan kearah tujuan yang memuaskan. Sebagai mana dijelaskan oleh (Supardi, 2004) bahwa motivasi ialah suatu kondisi dalam kepribadian yang menimbulkan kemauan untuk melaksanakan tugas tertentu untuk menggapai tujuan. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, maka dapat memiliki kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, seorang karyawan melakukan suatu kegiatan tanpa motivasi kerja maka karyawan tersebut tidak akan bisa memenuhi pekerjaanya sesuai dengan standar ataupun melebihi standar karena dalam bekerja tidak terpenuhi apa yang menjadi motivasi.

Pada era globalisasi saat ini dan perkembang biakan manusia yang semakin banyak kita tidak terlepas dari sandang dan pangan serta papan yang merupakan sebuah kebutuhan pokok bagi manusia. Ketiga unsur tersebut harus terpenuhi agar jalannya hidup manusia menjadi seimbang, jika ada yang tidak ada dari unsur tersebut, tidak ada maka akan terjadi timpangnya kehidupan manusia. Sandang ialah kebutuhan primer yang pada kehidupan sehari-hari itu

penting. Di Indonesia sendiri, sejauh pertumbuhan penduduk sandangpun akan meningkat terus. Perusahaan konfeksi sangat penting untuk pemenuhan sandang yang dibutuhkan, konfeksi memiliki arti yaitu industri rumah tangga yang berskala kecil, dimana menjadi tempat pembuatan pakaian, seperti : Jaket, kemeja, Kaos, serta celana dan sebagainya

Vashkids konfeksi kaos anak Industri kecil serta menengah yang mempunyai peranan penting didalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Industri kecil di Indonesia dirasakan penting, terutama seperti aspek, seperti kesempatan kerja serta pemerataan pendapatan, dan juga pembangunan dalam ekonomi. Industri kecil serta industri rumah tangga ialah salah satu bentuk perekonomian masyarakat Indonesia dimana jika dikelola sebaik mungkin akan bisa menyelesaikan masalah. Seperti, kebutuhan manusia yang tidak terbatas, jika sudah terpenuhi satu, maka akan ada lagi kebutuhan lainnya. Kebutuhan sandangpun begitu, maka membuka peluang usaha konfeksi adalah salah satu yang tepat karena semakin pesatnya perkembangan dari waktu ke waktu.

Dalam upaya mengetahui keadaan kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung, peneliti melakukan survey awal dengan melakukan wawancara kepada pemimpin (pemilik) serta karyawan-karyawannya. Dari hasil wawancara itu terdapat informasi mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan dan motivasi kerjanya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids ini ialah gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional ialah ketika adanya suatu masalah kadang-kadang dapat dipecahkan dengan metode yang bersifat situasional atau bisa disebut dengan sesuai situasi. Melihat dari segi gaya kepemimpinan pemilik perusahaan dapat dikatakan bahwa sosok pemimpin disini adalah tidak menganggap karyawannya sebagai pekerja, melainkan sebagai keluarga baru diluar rumah yang hukum keharmonisan itu tetap dijaga, canda dan tawa tetap diberikan kepada karyawan agar mereka tetap nyaman dan aman seketika mereka bekerja. Akan tetapi ke profesionalan karyawan pun tetap diperhatikan, dari mulai masuk kerja tepat waktu, sedikit

berbicara saat bekerja, jam istirahat yang telah ditetapkan, dan jam lembur apabila karyawan diharuskan lembur karna pekerjaan menumpuk. Melalui gaya kepemimpinan situasional ini, diperusahaan itu tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman serta efektif karena budaya dan juga cara manajemen dibentuk oleh pemimpin mengikuti kesiapan dan kebutuhan tim. Selain itu pemilik perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan situasional karena ingin membangun hubungan baik dengan karyawan, sebagai pemimpin kita harus mampu untuk mengadakan pendekatan bagaimanapun cara pemimpin itu lakukan, bukan hanya memahami karakteristik saja namun harus tahu bagaimana kondisi dan situasi internal dari karyawan tersebut.

Pemilik perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids ini menyebutkan juga mengenai motivasi kerja para karyawannya bahwa karyawan selalu diberikan motivasi melalui berbagai hal. Seperti dengan adanya apresiasi-apresiasi dengan diadakannya liburan gratis bisa mengajak keluarga sebagai *reward* para karyawan telah bekerja dengan baik, karena selain membutuhkan prestasi dalam bakat bekerja para karyawanpun membutuhkan prestasi atau *reward* yang membuat bahagia dan senang. Selain itu karyawan selalu diberikan kesempatan untuk mencoba bekerja di bagian-bagian yang diinginkan sesuai kemampuannya tidak dikekang. Dengan seperti itu tersebut menimbulkan gairah atau spirit dari dalam diri mereka sehingga meningkatnya kualitas kerja dan bisa lebih bertanggungjawab. Dengan cara motivasi itu para karyawan bisa meningkat dalam kinerjanya. Tetapi tidak sedikit pula masih ada saja karyawan yang masih kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya meskipun sudah diberikan motivasi melalui pemberian *reward*, diberikan kesempatan bagian kerja, adapula beberapa yang suka masih berleha-leha dalam bekerja tidak terdorong oleh motivasi yang telah diberikan.

Dari uraian diatas, maka penelitipun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang tersebut, identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut

1. Masih ada karyawan yang tingkat dalam semangat dalam bekerjanya naik turun.
2. Dengan gaya kepemimpinan yang situasional, masih ada karyawan yang tidak profesional sehingga bisa disebut gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan rendah
3. Adanya karyawan yang masih tidak bertanggungjawab meskipun sudah diberikan reward dan kesempatan dalam bekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, maka muncul beberapa pertanyaan dari penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara :

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat menghasilkan ilmu pengetahuan serta menambah informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara terhadap kinerja khususnya pada karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, sebagai acuan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya , sehingga dapat membentuk kinerja yang baik.
- b. Bagi Peneliti

Manfaat untuk peneliti ialah mampu mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapatkan dalam pembelajaran untuk melaksanakan penelitian dan mendapatkan hasil dari penelitian tersebut.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan situasional ialah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada pengikut, dan pengikut ialah karyawan yang ada di perusahaan itu. Karyawan dalam melihat gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan yaitu dengan memperhatikan derajat kematangan serta kesiapannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin. Kedewasaan tersebut didapatkan dari tingkat bimbingan dari pimpinan dan dukungan emosional yang diberikan oleh

pimpinan kepada karyawan. Pembentukan kesiapan dan kematangan staf dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja tim yang efektif bergantung pada kecocokan yang tepat antara cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dan sejauh mana situasi memberikan kendali dan pengaruh pada pemimpin. Ketika efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinan situasional maka bisa meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pedoman yang baik bisa didapatkan dari gaya kepemimpinan situasional untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

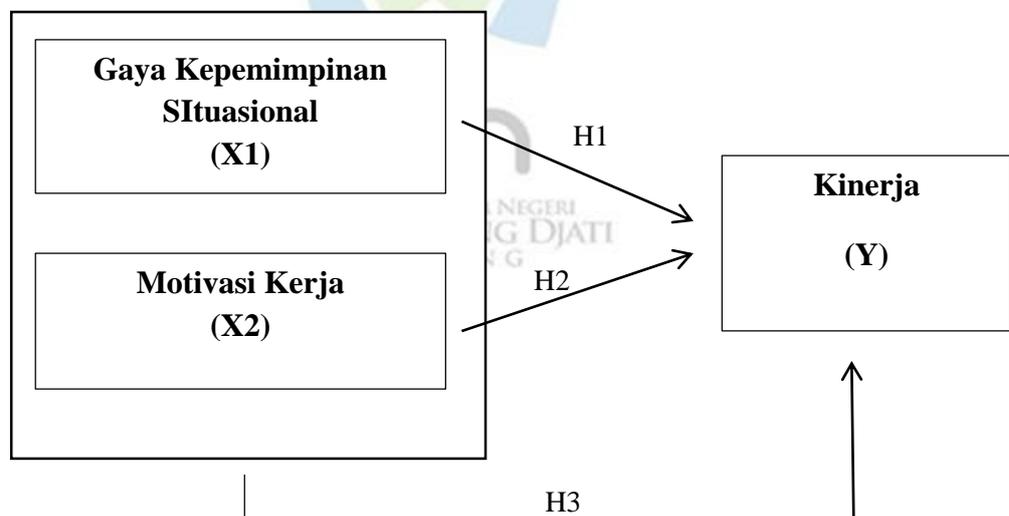
Motivasi tidak lepas dengan produktivitas kerja, sehingga karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi pasti mempunyai peran untuk meningkatkan. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi selalu memperlihatkan pekerjaannya dengan semangat daya juang supaya terpenuhi sesuai kebutuhannya. Menurut (Aries dan Sigit dalam Ike Patrisia, 2019), motivasi adalah hal yang berperan sekali karena motivasi dapat berupa menjadi penyebab, penyalur atau pendukung dari perilaku seseorang, sehingga dapat berkeinginan kerja keras serta berantusias untuk mendapatkan hasil optimal. Upaya meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus mengembangkannya melalui lingkungan kerja efektif. Motivasi kerja yang berkurang memengaruhi individu, seperti karyawan yang kurang percaya terhadap dirinya serta acuh tak acuh, juga tidak memiliki tanggungjawabnya atas pekerjaan mereka, dan karyawan yang ragu-ragu untuk membuat keputusan serta bekerja dengan tidak adanya rencana serta tujuannya yang jelas.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan serta motivasi kerja. Kepemimpinan ialah dimana

bahawahan dipengaruhinya untuk melakukan tugasnya. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami apa yang terjadi di dalam organisasi sehingga perlakuan terhadap pemimpin merupakan cara tepat dalam memajukan organisasi yang sedang dipimpin. Pimpinan selanjutnya memberikan perhatian terhadap karyawannya dalam kerja, saling mengingatkan serta menegakkan keadilannya. Karena semakin efektif kepemimpinan dalam organisasi, maka akan efektif pula kinerja karyawannya. Kinerja dipengaruhi oleh antusiasme karyawan dalam organisasi. Begitupun, jika motivasi anggota tidak mencukupi, maka hasil kinerja akan sangat rendah.

Keberhasilan kinerja tergantung pada efektivitas serta efisiensi, disiplin serta tanggungjawab dan juga inisiatif. Kepemimpinan yang baik adalah mempengaruhi, menyampaikan informasi, mengambil keputusan dan memberikan tempat untuk meningkatkan atau meningkatkan motivasi organisasi, karena, kepemimpinan baik itu, akan membuat suasana bahagia serta menumbuhkan semangat dalam bekerja.



Sumber : diolah Oleh Peneliti (2021)

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Skripsi atau Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dwi Wahyu Wijayanti (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Anugerah Semesta Semarang	Variabel X1 :Gaya Kepemimpi Nan X2 :Motivasi Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Disimpulkan Bahwa Semakin Baik Kepemimpinan Yang Tercipta Semakin Meningkat Pula Kinerja Karyawan Dan Demikian Pula Sebaliknya. 2. Motivasi Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daya Anugerah Semesta Semarang. 3. Sehingga Disimpulkan Bahwa Semakin Baik Motivasi Yang Tercipta Semakin Meningkat Pula Kinerja Karyawan, Dan Demikian Pula Sebaliknya.

2	Sakra Brahma Putra (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bank Ocbc Nisp Tbk. Kcp Bekasi)	Variabel X1 : Gaya Kepemimpinan Situasional X2 : Lingkungan Kerja Variabel Y : Kinerja	Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional Berpengaruh Positif tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Situasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
3	Riski Dwi Untari, Boedijono , A. Kholiq Azhari (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Tamansari	Variabel X : Gaya Kepemimpinan Situasional Variabel Y :	Kepemimpinan Situasional Berpengaruh Secara Signifikan (Nyata) Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Tamansari,

		Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember	Kinerja	Kecamatan. Wuluhan, Kabupaten Jember Hasil Analisis Dengan Uji T Menunjukkan Bahwa Tinggi Rendahnya Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan Situasional Yang Dimiliki Perangkat Desa
4	Imam Muhammad Taufiq (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.	Variabel X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Variabel Y : Kinerja	Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Secara Simultan Kompensasi Dan Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

5	Pamungkas, Bima Gintara (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Di Dalam Organisasi: Studi Pmii Rayon Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Komisariat Uin Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung	Variabel X1 : Motivasi Kerja X2:Gaya Kepemimpinan Variabel Y: Kinerja	Secara Parsial Motivasi Berpengaruh Positif Dan tidak Signifikan Terhadap Kinerja Anggota Secara Simultan Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Anggota
4	Wulan Purnamasari (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Yatim Mandiri	Variabel X1 : Gaya Kepemimpinan Situasional Variabel X2 : Disiplin Kerja Variabel Y : Kinerja	Kepemimpinan Situasional Berpengaruh positif tidak Signifikan Terhadap Kinerja Disiplin kerja Berpengaruh positif tidak Signifikan Terhadap Kinerja Motivasi kerja Berpengaruh positif tidak Signifikan Terhadap Kinerja
6	Shafira Sutiyani (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang.	Variabel X1 : Motivasi Kerja, X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja	Secara Parsial, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Postif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Secara Simultan Motivasi Kerja

				Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Diolah peneliti (2021)

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu dugaan sementara dari rumusan masalah suatu penelitian.

Berlandaskan dari kerangka pemikiran, ditentukan hipotesis :

Hipotesis 1 :

H_0 : Gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung

H_a : Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung

Hipotesis 2 :

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkid Bandung

H_a : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkid Bandung

Hipotesis 3 :

H_0 : Gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung

H_a : Gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Konfeksi Kaos Anak Vashkids Bandung.

