

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri suatu usaha untuk memproduksi barang-barang yang digunakan sebagai bahan baku melalui proses mempedayaan produk dalam jumlah besar, sehingga dapat diperoleh barang yang berkualitas dengan harga yang paling murah. Saat ini, negara-negara di dunia terus bekerja keras demi mengembangkan sistem perekonomiannya sendiri. Keputusan yang diambil industri adalah meningkatkan diri untuk mendukung perdagangan. Industri bersaing satu sama lain demi mendapatkan tempat di pasar global, karena adanya perdagangan bebas dari satu negara di pasar global itu sendiri yang mendukung sektor industrialisasi. Efek globalisasi tampaknya lebih menguntungkan negara maju. Hal itu disebabkan karena negara maju lebih banya mengalami kemajuan telah dicapai di berbagai bidang, termasuk industri. Dibanding negara berkembang, dari segi kualitas dan kuantitas produk, mereka jauh lebih unggul dari negara maju.

Robert Hutton berpendapat bahwa industri merupakan salah satu bagian yang terpenting dari perekonomian Eropa, misalnya di Jepang, dimana mobil dan produk elektroniknya dapat memasuki pasar dunia. Hal yang sama berlaku untuk Korea dan China, mereka dapat mengembangkan perindustrian negaranya. Dalam perkembangan berikutnya, negara berkembang mulai terlibat dalam aspek ini. Dalam arti meningkatkan daya saing pasar, perekonomian tidak hanya dibangun oleh sektor non industri, tetapi telah menempuh perjalanan panjang dalam menciptakan industri yang fleksibel. Dengan cara ini, negara berkembang tidak akan begitu saja mengikuti tren global. Namun, mereka mampu bersaing dengan sehat. Swastha dan Sukotio (2002) berpendapat bahwa pengertian perusahaan merupakan organisasi yang memakai dan mengkoordinasikan sumber daya ekonomi untuk memenuhi permintaan dengan cara yang menguntungkan. Sedangkan pengertian kinerja menurut Simamora (2003: 45) yaitu suatu ukuran keberhasilan organisasi dalam menyelesaikan misinya. Dan batasan yang berkenaan dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya memiliki kaitan

erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Dengan kata lain, kinerja adalah sebuah aktivitas yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan dalam kinerjanya yang didapat selama kurun waktu tertentu.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan satu faktor yang terpenting. Karena, pergantian pemimpin sering membuat pola kinerja perusahaan menjadi berubah. Selain itu, hasil penelitian membuktikan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi dilihat dari kepemimpinan, termasuk proses kepemimpinan dalam semua tingkatan organisasi, serta kemampuan dan perilaku pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan salah satu karyawan CV. KEPALA KEREPUK PATANI, bahwa tercapainya suatu keberhasilan kinerja para karyawan, didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja yang sangat baik. Penjelasan dari karyawan CV. KEPALA KEREPUK PATANI tersebut memperlihatkan adanya suatu permasalahan yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik, terutama pada pola komunikasi yang kurang jelas yang membuat para karyawan CV. KEPALA KEREPUK PATANI terjadi kesalahpahaman atas kepemimpinan. Akibat dari permasalahan tersebut, terjadi banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan.¹ Kemudian apabila melihat motivasi pada setiap karyawan CV. KEPALA KEREPUK PATANI, nampaknya sedikit kurang atau sangat rendah. Hal tersebut juga karena dilihat dari gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Mereka gelisah dengan adanya order dari supervisor yang terkadang tiba-tiba mengeluarkan order ke arah yang tidak jelas bagi industri, yang berdampak pada kinerja karyawan. Kurangnya komunikasi dan bimbingan kepada karyawan akan mengakibatkan rendahnya kinerja para pegawai. Demikian pula kurangnya motivasi pegawai, mulai dari kurangnya kedisiplinan bekerja, juga dapat menyebabkan kinerja pegawai rendah. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dan motivasi penting untuk pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik

(Mangkunegara, 2008). Adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, meningkatkan melalui gaya kepemimpinan dan motivasi perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Kepala Kerepek Patani (Thailand Selatan)”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya pengaruh gaya kepemimpinan serta motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Banyak pegawai yang terkena Pemutusan Hubungan kerja (PHK).
3. Perusahaan banyak mengalami penurunan penghasilan secara signifikan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Kepala Kerepek Patani (Thailand Selatan)?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Kepala Kerepek Patani (Thailand Selatan)?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kepala Kerepek Patani (Thailand Selatan) secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Kepala Kerepek Patani (Thailand Selatan)
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Kepala Kerepek Patani (Thailand Selatan)?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Kepala Kerepek Patani (Thailand Selatan) secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan sebagai alat untuk mengamalkan teori yang diperoleh dari perkuliahan, sehingga peneliti benar-benar dapat memperluas ilmunya dalam perkuliahan, sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara praktis tentang kinerja perusahaan terhadap permasalahan yang dihadapi organisasi/perusahaan seperti masalah gaya kepemimpinan serta motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Kepala Kerepek Patani (Thailand Selatan).

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan saran dan kontribusi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini bisa membantu proses pembelajaran serta dapat mengimplikasikan ilmu pengetahuan terutama terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini semoga dapat menjadi referensi atau rujukan bagi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah di perusahaan Kepala Kerepek di Patani dan lingkungan kerja.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja/karyawannya. Berdasarkan pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan

mempunyai pengaruh terhadap bawahan, terutama dapat membangkitkan semangat, dan kegairahan kerja maupun sebaliknya. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, sehingga hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Agustiningrum, dkk (2012), dan Ramlawati (2016) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik/tinggi gaya kepemimpinan seorang pimpinan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2009) mengungkapkan motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat tersebut menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2005) dalam Supriadi (2015) yang menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendapat atau pernyataan dari Rivai (2005) dalam Supriadi (2015) tersebut yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

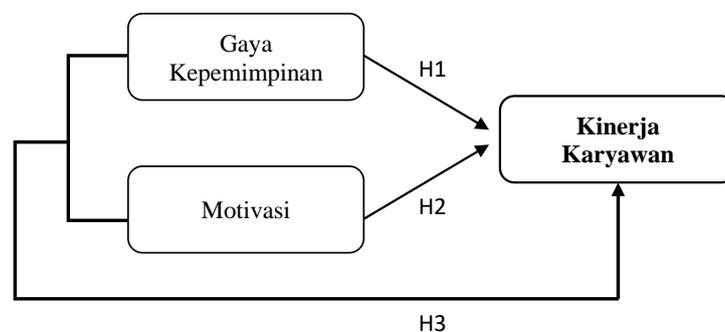
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pendapat ini didukung oleh hasil

penelitian Tampi (2014) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja para karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu kepemimpinan dan motivasi. Biasanya, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditujukan. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami apa yang terjadi di dalam organisasi agar dapat memperlakukan pemimpin dengan benar guna mendorong perkembangan lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin seharusnya memperhatikan kinerja anggota, menjaga keadilan, dan saling mengingatkan apabila melakukan kesalahan dan kejujuran. Semakin efektif kepemimpinan dalam organisasi terbaik maka pemimpin dapat melakukannya, dan semakin baik kinerja anggota dalam bekerja, sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja anggota akan semakin rendah. Motivasinya adalah untuk mendorong anggota agar lebih bersemangat dalam bekerja. Jika bisa meningkatkan semangat dan passion member dengan memberikan motivasi kerja yang lebih tinggi. Jadi kedua komponen tersebut saling mendukung dan terkait untuk mencapai tujuan yaitu kinerja pegawai yang efektif dan optimal dalam bekerja.

Bagan 1.1
Kerangka Berfikir



G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variable Penelitian		Hasil Penelitian
			X	Y	
1.	Ismalia Ratin Anjardini (2017)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi organisasi, Displin Kerja dan Motivasi	1. Gaya kepemimpi nanan (X1) 2. Komukasi organisasi (X2)	1. Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi yang baik di lingkungan perusahaan harus ditingkatkan mulai dari gaya pemimpinan ini dan komunikasi organisasi yang kurang mendukung karyawan maka konerja mereka akan mentusut, hal ini karena adanya perbedaan kepribadian dan kebebasan. 2. Agar pegawai cabang BNI Stariah berkerja baik, mohon bekerja keras agar perusahaan lebih banyak terhubung dengan pegawai membuat karyawan

					merasa nyaman, yang dapat meningkatkan kinerja.
2.	Fajar Wirawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Warna Alam Indonesia)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 	1. Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan di perusahaan tersebut lebih condong bersifat tegas artinya keputusan kebijakan yang dilakukan pimpinan hanya sepihak. 2. Kurang motivasi kerja karena tidak adanya target penjualan rumah yang di capai oleh kaeyawan. System kerja yang tidak konstan karena menyesuaikan proyek yang di kerjakan 3. Penyelesaian proyek terkadang lebih dari jadwal ditentukan.

3	Fauzan Islami Putra (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.
4.	Okky Camilla Bianca (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	1. gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta, $\beta=0,750^{***}$ ($***p<0,05$; $p=0,000$) dengan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,523, 2. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

					<p>terhadap kinerja karyawan CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta, $\beta=0,763^{***}$ ($***p<0,05$; $p=0,000$) dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,533,</p> <p>3. gaya kepemimpinan dengan $\beta=0,386^{**}$ ($**p<0,05$; $p=0,001$) dan motivasi kerja dengan $\beta=0,434^{***}$ ($***p<0,05$; $p=0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta serta kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja</p>
--	--	--	--	--	--

					terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,049***.
5.	Ali Imran (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	1. terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan. 2. terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri. 3. secara simultan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, Dengan R Square, artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

					dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti
--	--	--	--	--	---

H. Hipotesis

1. H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Kepala Kerepek Patani (Thailand Selatan).
2. H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Kepala Kerepek Patani (Thailand Selatan).
3. H3 : Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Kepala Kerepek Patani (Thailand Selatan) secara simultan.

