

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman saat ini, menuntut perusahaan harus mempunyai manajemen yang baik demi mengembangkan efektivitasnya. Efektivitas perusahaan yang optimal akan mampu mengantarkan perusahaan menjadi unggul dan mampu bersaing dengan pesaingnya. Perusahaan dituntut harus selalu berinovasi agar bisa bertahan di tengah era saing yang ketat ini. Salah satu hal yang menjadi faktor dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Seiring dengan pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan atau instansi harus memberdayakan pegawainya untuk menambah ilmu pengetahuan agar berkembang menjadi manusia profesional dan eksis dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Manusia profesional adalah manusia yang dapat berpikir global atau luas dan terus menerus mengembangkan diri, kemauan ingin merubah diri yang bertujuan agar dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi di zaman sekarang ini.

Manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah ilmu ataupun seni dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan dengan efektif dan efisien (Hasibuan, 2019).

Dalam proses mengelola dan memanfaatkan sumber daya tersebut salah satu yang menjadi bagian penting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (men), manajemen sumber daya manusia atau biasa disingkat MSDM adalah bidang dalam manajemen yang fokus utamanya adalah peranan dan hubungan manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2019).

Zaman semakin berkembang dari waktu ke waktu, dalam proses perkembangannya itu segala sesuatunya menjadi semakin cepat dan begitu juga dalam masalah persaingan. Kini persaingan sudah menjadi global, suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk semaksimal mungkin memanfaatkan sumber daya yang ada supaya efektif dan efisien.

Untuk memanfaatkan sumber daya itu kepemimpinan adalah faktor yang paling sentral, dimana ia memaksimalkan kinerja pegawai dalam berbagai hal dari mulai menggerakkan dan mengarahkan suatu organisasi agar mencapai sebuah tujuan.

Salah satu aspek penting dalam perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja berpengaruh terhadap hasil akhir yang dikerjakan. Didalam kinerja mencakup proses kerja, pengembangan, manajemen dan imbalan terhadap karyawan yang saling berkaitan satu sama lain.

Kinerja dalam Tesaurus Bahasa Indonesia (2008) berarti kemampuan, penampilan, prestasi dan kapasitas. Menurut The Scriber-Bantam English Dictionary (1979), kinerja berasal dari kata “to perform”

yang memiliki beberapa arti, yaitu: (a) melakukan, menjalankan, melaksanakan, (b) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar, (c) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Hal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Motivasi menjadi sangat penting, karena motivasi bukan hanya sekedar komitmen namun loyalitas. Orang dengan motivasi tinggi dalam kerja maka memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Ada banyak sekali faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja, dari salah satu faktor itu adalah gaya kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam organisasi atau perusahaan, gaya kepemimpinan bisa berpengaruh secara signifikan kepada kinerja karena pemimpin sendiri adalah seorang yang nantinya memberi arahan dan petunjuk kepada karyawan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sendiri, “Pemimpin” sering pula dikatakan sebagai, penghulu, pembina, panutan, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, pemuka, pelopor, pembimbing dan sebagainya. Namun dari segi istilah pemimpin ialah seseorang yang mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan pada suatu organisasi. Perbedaan kata pemimpin dan kememimpinan adalah, “pemimpin” ialah peran ketua dalam suatu system kelompok atau organisasi. Sedangkan “kepemimpinan” adalah sebuah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain supaya bekerja dan dapat mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan dalam pelaksanaannya mempunyai kecenderungan menumbuhkan loyalitas, partisipasi, kepercayaan, dan motivasi dari dalam diri para bawahan secara persuasif. Hal tersebut bisa didapatkan karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya.

Perilaku atau norma seseorang yang digunakan ketika orang tersebut memberikan pengaruhnya kepada orang lain seperti yang ia lihat disebut gaya kepemimpinan. Persepsi yang dicoba diselaraskan diantara orang-orang tersebut akan berpengaruh pada perilaku yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi menjadi sangat penting posisinya (Thoha, 2015).

Pencapaian sebuah tujuan baik itu organisasi ataupun perusahaan dimiliki juga oleh karyawan. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan bergantung baik atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki. Pemanfaatan sumber daya manusia di perusahaan haruslah dilakukan dengan sebaik mungkin, sehingga dapat berdampak pada suatu hasil yang baik pula. Manajemen sumber daya manusia yang ada haruslah diadakan juga dibentuk supaya bisa mencapai sebuah tujuan yang sudah menjadi ketetapan, dalam hal ini sebuah organisasi perlu tingginya kinerja untuk tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan sebagai sumber daya di suatu organisasi atau perusahaan dituntut agar bisa bekerja sesuai aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini pemimpin sebagai pemegang kendali bagi mereka, dari berbagai sikap, karakter, keahlian dan latar belakang,

pemimpin diharuskan bisa menyatukan dan mengarahkan mereka agar bisa mencapai suatu targetan tertentu.

Seorang pemimpin ketika memimpin, mengarahkan, dan mempengaruhi bawahannya juga harus memperhatikan kebutuhan, kenyamanan, ataupun keamanan bawahannya. Selain membuat mereka percaya dan nyaman hal itu bisa juga dapat mempengaruhi kualitas kerja mereka. Dalam hal ini pemimpin perlu memberikan suatu motivasi kepada bawahan, motivasi tersebut sebagai sebuah impuls bagi mereka supaya lebih semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Setiap pegawai atau karyawan di PT. Mertha Maha Boga Jakarta dituntut untuk mampu mengerjakan sebuah pekerjaan yang dibebankan dan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah serta tidak melebihi waktu yang telah ditentukan. Beban kerja seorang pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal tersebut terjadi karena perbedaan tugas pokok serta fungsi dari masing-masing pegawai.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Lisnayeti dalam Kadek (2017) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat

dijelaskan bahwa semakin tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya.

Salah satu variable yang memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai yaitu beban kerja, pegawai harus menyelesaikan tugas pekerjaan yang banyak dengan tepat waktu adanya beban kerja karena pegawai harus menyelesaikan tugas kerja dengan tepat waktu. Penelitian yang saya lakukan mengambil objek di PT. Mertha Maha Boga. Awal mula saya tertarik melakukan penelitian di tempat tersebut dikarenakan saya mendapat informasi dari seorang teman yang bekerja di sana bahwa mereka sedang mengalami keterbatasan SDM karena banyaknya pegawai yang mengeluh mengenai jam kerja yang mengharuskan karyawan nya tetap bekerja di weekend dan hari libur nasional. Tanpa berlama-lama saya menghubungi bagian kepegawaiannya dan meminta izin lebih lanjut untuk melakukan penelitian.

Tabel 1. 1

Mini Survey Kepada Objek Penelitian

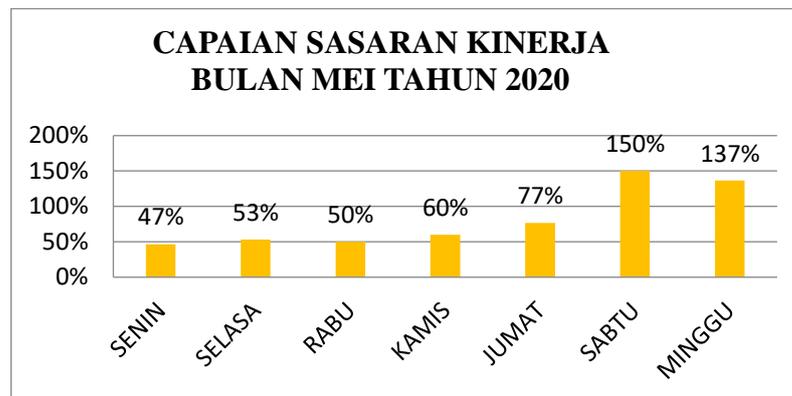
No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya merasa hubungan kerja yang dibina dengan pemimpin	56 % atau sebanyak 14 responden	44 % atau sebanyak 11 responden

	sangat baik		
2.	Saya merasa bahwa pemimpin mempunyai tujuan yang jelas dalam mengelola perusahaan	68 % atau sebanyak 17 responden	32 % atau sebanyak 8 responden
3.	Saya merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan	68 % atau sebanyak 17 responden	32 % atau sebanyak 8 responden
4.	Saya merasa susah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena rasio jumlah karyawan dan pekerjaan tidak seimbang,	64 % atau sebanyak 16 responden	36 % atau sebanyak 9 responden
5.	Saya merasa terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi harapan pimpinan	52 % atau sebanyak 13 responden	48 % atau sebanyak 12 responden
6.	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	52 % atau sebanyak 13 responden	48 % atau sebanyak 12 responden
7.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu sesuai yang diharapkan	56 % atau sebanyak 14 responden	44 % atau sebanyak 11 responden

Berdasarkan tabel 1.1 hasil mini survey yang dilakukan kepada 25 responden karyawan PT. Mertha Maha Boga melalui media google form terkait gaya kepemimpinan dan beban kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa untuk gaya kepemimpinan pada pertanyaan 1 dan 2 memiliki respon yang baik karena pemimpin sudah melakukan pendekatan dengan bahwa

dengan baik sehingga sampai pada karyawan dalam kinerja mereka di perusahaan ditunjukkan oleh hasil presentase sebesar 56 % dan 68 %. Untuk beban kerja pada pertanyaan 3, 4 dan 5, memiliki pengaruh yang cukup kuat pada kinerja karyawan karena keterbatasan SDM sehingga kurang optimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, namun masih ada sebagian karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, kemudian untuk kinerja karyawan pada pernyataan 6 dan 7, karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya karena terdapat tanggung jawab yang mereka embani agar terselesaikannya tugas yang diberikan.

Dari data yang dihadapkan memang benar banyak dari responden di PT. Mertha Maha Boga yang menyetujui tas semua pernyataan diatas. Namun, tidak sedikit juga responden yang menjawab bahwa dirinya kurang puas terkait beberapa hal pada fakta dilapangan. Ini dikarenakan banyaknya beban yang mereka tanggung dengan yang mereka rasakan yang bisa dikatakan kesulitan dalam bekerja, yang bisa disebut juga dengan kurang pengelolaan SDM dengan sistematis, sehingga berkurangnya kinerja karyawan.



Sumber: HRD PT. Mertha Maha Boga Jakarta (Data Diolah Oleh Peneliti)

Gambar 1. 1 Data Capaian Sasaran Kinerja (dalam bentuk %)

Berdasarkan data penilaian kinerja pada Gambar 1.1 di atas terlihat fluktuasi tingkat kinerja karyawan PT. Mertha Maha Boga per harinya pada bulan Mei tahun 2020 dengan nilai pencapaian kinerja pada hari Senin sebesar 47%, nilai pencapaian kinerja pada hari Selasa sebesar 53%, nilai pencapaian kinerja pada hari Rabu sebesar 50%, nilai pencapaian kinerja pada hari Kamis sebesar 60%, nilai pencapaian kinerja pada hari Jumat sebesar 77%, nilai pencapaian kinerja pada hari Sabtu sebesar 150%, dan nilai pencapaian kinerja pada hari Minggu sebesar 137%. Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan pencapaian kinerja karyawan PT. Mertha Maha Boga hari Senin ke Selasa sebesar 6%, pada hari Selasa ke Rabu mengalami penurunan sebesar 3%, pada hari Rabu ke Kamis mengalami peningkatan sebesar 10%, pada hari Kamis ke Jumat mengalami peningkatan sebesar 17%, pada hari Jumat ke Sabtu mengalami peningkatan sebesar 73%, lalu pada hari Minggu mengalami penurunan lagi sebesar 13%. Penulis menilai fenomena ini

didasarkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dengan belum optimalnya kinerja karyawan pada hari Rabu dan Minggu yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan beban kerja yang terjadi di PT. Mertha Maha Boga Jakarta.

Berdasarkan fenomena di atas tersebut yang memiliki hasil positif dan signifikan dengan variable yang saling bersangkutan satu sama lain, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Mertha Maha Boga ini yang berlokasi di Jakarta. Yang permasalahannya mengenai gaya kepemimpinan dan beban kerja sangat berpengaruh dan berkaitan dengan tingkat kinerja pegawai. Untuk pembahasannya dituangkan dalam objek **“Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Mertha Maha Boga Jakarta)”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari hasil latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat ditarik sebuah permasalahan terkait Gaya kepemimpinan, beban kerja, serta komitmen kerja yang berpengaruh ke dalam penilaian kinerja pegawai.

Maka dari itu, peneliti mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Mertha Maha Boga Jakarta) sebagai berikut:

1. Beban pekerjaan yang berat, disamping itu terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan disebabkan pembagian kerja yang tidak dilakukan secara proporsional.
3. Kurangnya pengawasan dan arahan pimpinan sehingga kinerja karyawan belum optimal
4. Pemimpin tidak memperhatikan waktu dan tempat dalam memberikan intruksi sehingga karyawan kurang memahami pekerjaan yang diberikan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka terdapat perumusan masalah yang dipaparkan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Maha Boga Jakarta?
2. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Maha Boga Jakarta?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Maha Boga Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan agar dalam melaksanakan penelitian ini mendapatkan hasil yang benar-benar bermanfaat dalam arti sesuai dengan hasil penelitian yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Maha Boga Jakarta.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Maha Boga Jakarta.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Maha Boga Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat dalam beberapa hal, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti sendiri untuk menyelaraskan ilmu selama perkuliahan, terutama ilmu manajemen sumber daya manusia, memberikan informasi tambahan pengetahuan lebih lanjut mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Memberikan informasi atau kajian pengetahuan, selain itu dapat dijadikan sebagai bahan referensi bila kemudian ingin melakukan penelitian kembali dengan kemajuan pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan untuk mengevaluasi upaya memperbaiki kinerja maupun strategi agar mengoptimalkan kinerja para karyawan

b. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.