

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan karena banyak keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sumber daya manusia dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Agar tujuan tersebut bisa tercapai maka perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia, peranan kepemimpinan dan motivasi dalam perusahaan akan menjadi pendorong utama kinerja karyawan.

Seorang pemimpin dikatakan baik apabila dia mampu menggerakkan dan memotivasi sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang tepat sasaran pada tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan yang efektif dengan anggota organisasi. Pemimpin merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memperdayakan karyawannya. Pemimpin yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah pemimpin yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2005) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya dengan menciptakan suasana kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan. Pemimpin tersebut haruslah memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal selanjutnya yang tidak kalah pentingnya adalah motivasi karena dengan motivasi karyawan akan senantiasa terdorong untuk memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, apabila karyawan tidak bekerja dengan maksimal yang artinya karyawan tersebut tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moral yang rendah. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Untuk meningkatkan motivasi kerja di perlukan pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Selanjutnya Siagian

(2001:187) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Rivai (2008:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dengan pemberian motivasi yang tepat, langkah karyawan akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan mereka akan meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya, maka kepentingan pribadinya akan terpelihara.

Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap orang berbeda. Hal ini disebabkan oleh proses mental yang dilalui oleh setiap orang juga berbeda serta kebutuhan ekonomis setiap orang tidak sama. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maupun organisasi, karena dengan adanya motivasi karyawan akan lebih giat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, dengan adanya kepemimpinan yang baik disertai dengan motivasi yang efektif, akan sangat membantu perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang optimal dari karyawan. Kinerja yang optimal menjadi tolak ukur utama keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2009:60) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Graha Jaya Medan”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Graha Jaya Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Graha Jaya Medan?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Graha Jaya Medan?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Graha Jaya Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Graha Jaya Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Graha Jaya Medan.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan antara lain:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Kharisma Graha Jaya Medan, untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT. Kharisma Graha Jaya Medan untuk memperoleh informasi tambahan tentang bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pelaksanaan nyata kepemimpinan dan etos kerja di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang di dapat di bangku kuliah.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Graha Jaya Medan.

