

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan efektifitas kinerja sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan tujuan organisasi, diantaranya kualitas sumber daya manusia, metode kerja dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya. Satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektifitas kerja. Untuk mewujudkan efektifitas kerja dipengaruhi beberapa faktor seperti lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi baik *intern* maupun *ekstern* dan lain sebagainya (Hasyim et al., 2019).

Pada Umumnya efektifitas sering dihubungkan dengan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Padahal suatu tujuan atau sasaran yang telah dicapai sesuai dengan rencana dapat dikatakan efektif, tetapi belum tentu efisien. Walaupun terjadi suatu peningkatan efektifitas dalam suatu organisasi, belum tentu itu efisien. Jelasnya, jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dapat dikatakan efektif. Dan jika suatu pekerjaan itu tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan tidak efektif (Waruwu, 2018). Pengertian efektifitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya (Bormasa, 2022:132).

Dalam aktivitas organisasi atau perusahaan, pemimpin memiliki gambaran jelas mengenai dimana posisi organisasi atau perusahaan sekarang, kemana arah organisasi atau perusahaan harus dijalankan, dan bagaimana organisasi atau perusahaan menuju kearah tersebut. Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusan bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Menurut Thoha kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Busro, 2018:218).

Upaya pemimpin mempengaruhi bawahan tersebut dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinann yang paling efektif (Aisyah & Dewi, 2015:188). Salah satu teori kepemimpinan yaang terkenal ialah teori kepemimpinan situasional, model kepemimpinan situasional ini diciptakan oleh Harsey dan Blanchard yang memfokuskan pada pendekatan perhatian besar pada karakteristik karyawan dalam menentukan perilaku kepemimpinan yang tepat (Wijaya et al., 2018:320). Sumber Daya Manusia yang berkualitas bisa diwujudkan oleh perusahaan apabila perusahaan tersebut mampu memberikan kepemimpinan serta motivasi kerja yang tepat bagi karyawan agar bisa secara terus menerus mengembangkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Erlangga, 2021:60).

Kepemimpinan bisa sangat berpengaruh dengan motivasi pekerja karena motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbal balik pada diri seseorang baik sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Sarinah dan Mardalena, 2017:85). Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Perusahaan Thamrin Brothers Baturaja 1 adalah perusahaan *Dealer* yang bergerak pada bidang jual beli sepeda motor merek Yamaha baik dengan cara kredit ataupun *cash*. Perusahaan Thamrin Brothers Baturaja 1 juga memberikan pelayanan berupa servis motor. PT Thamrin Brothers Baturaja 1 merupakan salah satu *Dealer* Yamaha yang populer di Ogan Komering Ulu. *Dealer* ini terletak di Jl. Yos Sudarso No. 27a, Baturaja, Ogan Komering Ulu dan juga bisa mengunjunginya untuk *test drive*.

Berikut adalah hasil observasi awal mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada 19 responden yang sudah mewakili seluruh bagian dalam dari jumlah populasi 39 orang pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1. Berdasarkan wawancara tersebut diperoleh jawaban responden pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Wawancara Pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1**

No	Pertanyaan	Jawaban(%)		N
		Ya	Tidak	
Kepemimpinan (X1)				
1.	<i>Telling</i> (pemberitaan)			
	Apakah <i>telling</i> (pemberitaan) atau kemampuan dalam membuat aturan dari pimpinan dalam memimpin sudah baik ?	36.8	<b>63.2</b>	19
2.	<i>Selling</i> (penjualan)			
	Apakah langkah pemimpin dalam memberikan perintah kepada karyawan terstruktur sehingga <i>selling</i> (penjualan) menjadi baik ?	66.7	38.9	19
3.	<i>Participating</i> (berpartisipasi)			
	Apakah <i>participating</i> (berpartisipasi) pimpinan dalam membuat dan menjalankan keputusan yang telah ditetapkan sudah baik ?	26.3	<b>73.7</b>	19
4.	<i>Delegating</i> (mendelegasikan)			
	Apakah pemimpin memberikan <i>delegating</i> (mendelegasikan) atau tanggungjawab secara spesifik kepada karyawan dengan baik ?	89.5	10.5	19
Motivasi Kerja (X2)				
1.	Balas Jasa			
	Apakah balas jasa yang diberikan membuat semangat dalam bekerja ?	63.2	36.8	19
2.	Kondisi Kerja			
	Apakah kondisi kerja menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan ?	52.6	47.7	19
3.	Fasilitas Kerja			
	Apakah fasilitas kerja yang diberikan membuat bekerja dengan nyaman ?	68.4	31.6	19
4.	Prestasi Kerja			
	Apakah pemberian prestasi kerja sudah layak dan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai ?	15.8	<b>84.2</b>	19

5.	Pengakuan Dari Atasan			
	Apakah pengakuan dari atasan berupa penghargaan diberikan oleh perusahaan ?	42.1	<b>57.9</b>	19
6.	Pekerjaan Itu Sendiri			
	Apakah karyawan diberi kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab atas tugas-tugas menarik dari pekerjaan yang diberikan ?	73.7	26.3	19
Efektivitas Kerja (Y)				
1.	Kejelasan Tujuan Yang Hendak Dicapai			
	Apakah perusahaan memiliki tujuan yang hendak dicapai dengan jelas dan terarah ?	84.2	15.8	19
2.	Kejelasan Strategi Pencapaian Tujuan			
	Apakah kejelasan strategi pencapaian tujuan perusahaan menggunakan cara-cara yang efektif dan efisien ?	84.2	15.8	19
3.	Proses Analisis Dan Perumusan Kebijakan Yang Mantap			
	Apakah proses analisis dan perumusan kebijakan sudah mantap dan layak ditetapkan ?	21.1	<b>78.9</b>	19
4.	Perencanaan Yang Matang			
	Apakah perusahaan membuat perencanaan yang matang untuk mencapai tujuan ?	68.4	31.6	19
5.	Penyusunan Proram Yang Tepat			
	Apakah perusahaan membuat dan menyusun program yang tepat untuk ditetapkan dalam mencapai tujuan ?	78.9	21.1	19
6.	Tersedianya Sarana Dan Prasarana			
	Apakah perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang membuat semangat karyawan dalam bekerja ?	63.2	36.8	19
7.	Pelaksanaan Yan Efektif Dan Efisien			
	Apakah program-program yang ditetapkan sudah dilaksanakan dengan eektif dan efisien ?	26.3	<b>73.7</b>	19
8.	Sistem Pengawasan Dan Pengendalian			
	Apakah sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan perusahaan sudah optimal dan menyeluruh pada semua bagian ?	42.1	<b>57.9</b>	19

Sumber: Data primer diolah 2023

Observasi awal yang dilakukan oleh peniti melalui wawancara pada tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan mengenai kepemimpinan dari indikator *telling* (pemberitaan) yang dibuktikan dari jawaban responden dengan hasil 63.2% bahwa pimpinan kurang dalam membuat aturan dan menyampaikan dengan baik sehingga tidak totalitas dalam memimpin. Selanjutnya berdasarkan indikator *participating* (berpartisipasi ) yang menunjukkan hasil 73.7% tentang partisipasi pimpinan yang kurang baik karena jarang di kantor sehingga komunikasi dua arah, pembinaannya serta arahannya tidak optimal yang membuat efektivitas kerja karyawan menurun.

Selain itu, karena pimpinan jarang dikantor motivasi kerja dari pimpinan tidak maksimal dilihat dari indikator prestasi kerja sesuai dengan hasil tabel 1.1 jawaban responden yang menunjukkan 84.2 % bahwa apresiasi atas prestasi kerja tidak layak sehingga dorongan pengembangan diri karyawan tidak terlihat, alasan mereka tidak tertarik mengembangkan diri karena perubahan kebijakan yang dirasa terlalu berat. Kemudian berdasarkan indikator pengakuan dari atasan yang menunjukkan 57.9% bahwa keterlibatan pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan yang berdampak pada kebutuhan penghargaan diri karyawan tidak terpenuhi sehingga merasa kecewa dan membuat keefektifan kerja karyawan tidak dapat mencapai target.

Selanjutnya permasalahan mengenai efektivitas kerja dalam tabel 1.1 sesuai dengan jawaban responden dari indikator analisis dan perumusan kebijakan yang mantap menunjukkan nilai 63.2% bahwa karyawan merasa kecewa atas

kebijakan yang ditetapkan membuat karyawan bekerja dalam tekanan. Selanjutnya berdasarkan indikator pelaksanaan yang efektif dan efisien yang menunjukkan 73.7% bahwa program-program belum dilaksanakan dengan baik begitu juga dengan indikator dari sistem pengawasan dan pengendalian dengan nilai 57.3% bahwa proses pengawasan dan pengendalian tidak maksimal, dibuktikan dengan melihat hasil pencapaian yang menurun karena pimpinan bertanggung jawab atas dua cabang yaitu Baturaja dan Martapura yang membuat perhatian pimpinan terbagi didua tempat. Karena itu juga membuat karyawan bekerja tidak efektif dan efisien hal tersebut terjadi saat pimpinan sedang pergi jadi karyawan merasa bebas. Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang diuraikan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 baik secara parsial maupun simultan?”.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut kepemimpinan dan motivasi kerja, terhadap Efektivitas Kerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dapat memberikan masukan berguna untuk PT Thamrin Brothers Baturaja dalam hal pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Serta penelitian dapat berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah yang ditemukan pada penelitian.