

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang terampil berarti perusahaan memiliki aset sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga perusahaan perlu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan. Pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan kinerja karyawan yang baik berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan. Menurut Kartono (2017:62), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja

bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Pemimpin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada tugas untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2017: 448) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mendasar yaitu semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan merupakan faktor yang paling penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja. Perusahaan perlu melakukan upaya agar karyawan mampu menjalankan beberapa aktivitas dari perusahaan sesuai yang telah direncanakan. Semangat kerja adalah dorongan yang menyebabkan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik. Seorang pemimpin yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas dalam mengelola karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemimpin harus mengetahui keinginan karyawan, sehingga karyawan bersedia menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat berjalan efektif apabila usaha dalam

meningkatkan semangat kerja dapat berjalan dengan baik. Apabila usaha tersebut tidak berjalan dengan baik maka muncul persoalan, seperti rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan serta tingginya perputaran karyawan yang dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah semangat kerja. Menurut hipotesis penulis bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh semangat kerja, karena semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2021:147). Menurut hipotesis penulis bahwa pendapat Hasibuan secara tersirat mengisyaratkan bahwa semangat kerja dapat mempengaruhi baik langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai, karena kinerja pegawai yang optimal tidak mungkin terwujud jika para pegawai tidak memiliki semangat kerja. Hipotesis ini sejalan dengan pendapat Nurhendar (2017:20) yang mengemukakan bahwa dalam melaksanakan suatu pekerjaan, apabila seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diperoleh kinerja yang baik karena tugas dari pekerjaan lebih cepat atau tepat waktu dalam penyelesaiannya. Namun, apabila semangat kerja karyawan rendah maka akan berimbas pada kinerja yang juga akan menurun.

Berdasarkan pola pikir/alur pikir yang telah penulis ungkapkan diatas, maka penulis tertarik untuk mengaplikasikannya ke dalam penelitian dengan tema gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. PT. Cahaya Witya Gemilang sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kebutuhan sekunder bagi konsumen (masyarakat) yang menjual berbagai macam

makanan minuman, obat-obatan, dan kosmetik yang memegang merek unilever, kinoo, tiga raksa, viva, farma dan garnier.

Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 27 orang karyawan pada PT. Cahaya Witya Gemilang Cabang Baturaja guna menggambarkan mengenai kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai gaya kepemimpinan dan semangat kerja di PT. Cahaya Witya Gemilang Cabang Baturaja dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisisioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1 mengenai gaya kepemimpinan dan semangat kerja, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja di PT. Cahaya Witya Gemilang Cabang Baturaja**

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
<b>Gaya Kepemimpinan</b>														
1	Hubungan antar pimpinan dan bawahan	-	-	14	28	5	15	4	16	4	20	79	100	79
2	Struktur Tugas	-	-	23	46	2	6	1	4	1	5	61	100	61
3	Kekuasaan	-	-	14	28	5	15	5	20	3	15	78	100	78
<b>Semanagat Kerja</b>														
1	Absensi	-	-	20	40	3	9	2	8	2	10	67	100	67
2	Kerjasama	-	-	22	44	2	6	1	4	2	10	64	100	64
3	Kepuasan Kerja	-	-	20	40	2	6	2	8	3	15	69	100	69
4	Kedisiplinan	-	-	20	40	2	6	4	16	1	5	67	100	67
<b>Jumlah</b>												485	700	69,28
SS: Sangat Setuju S: Setuju N: netral TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N:Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 27 Orang Jumlah Pernyataan: 7														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2021)

Berdasarkan studi awal, kepada pimpinan dan beberapa karyawan terdapat faktor yang mengatakan bahwa pada perusahaan ini diantaranya adalah pada realisasi rencana kerja dan kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan masih kurang jelas dilihat dari hasil persentasi sebesar 61%, dimana karyawan masih belum jelas rencana kerja dikarenakan pimpinan kurang mensosialisasikan rencana kerja tersebut terlebih ketika melakukan pekerjaan pimpinan kurang memperhatikan karyawan yang mengakibatkan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini ditunjukkan dari sikap karyawan yang sering izin untuk tidak masuk kerja sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman bekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik termasuk gaji yang diterima oleh karyawan juga dirasakan kurang layak bagi karyawan mengingat jam kerja yang tinggi tidak sesuai dengan tugas yang diembannya, sehingga semangat kerja kurang timbul dalam bekerja untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan sehingga beberapa karyawan sebagian yang mengundurkan diri dari pekerjaan.

Selain itu dari hasil pra penelitian terkait dengan semangat kerja diketahui jika kerjasama atar atasan dan bawahan maupun bersama bawahan masih kurang kompak hanya sebaras 64% diketahui jika pimpinan PT. Cahaya Witya Gemilang Cabang Baturaja juga mengakui bahwa kinerja karyawan saat ini ada perubahan penurunan sehingga membuat kerugian terhadap perusahaan, sebagian besar keluhan ini ditunjukkan pada bagian karyawan perusahaan tersebut, dan pimpinan

juga mengatakan bahwa ada beberapa karyawan yang belum bisa melakukan kinerja yang baik dan tidak mengikuti aturan perusahaan oleh sebab itu banyak karyawan yang telah berhenti dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu peneliti dapat menyimpulkan kinerja karyawan yang kurang maksimal ini diduga disebabkan faktor gaya kepemimpinan dan semangat kerja.

Gaya kepemimpinan dan semangat kerja merupakan faktor pendukung bagi tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Apabila gaya kepemimpinan dan semangat kerja baik, maka kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai dan sebaliknya. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Witya Gemilang Cabang Baturaja”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Witya Gemilang Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Witya Gemilang Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama tentang gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

### 2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

#### a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

#### b. Bagi perusahaan

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran kepada pimpinan dan karyawan tentang gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

#### c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk dijadikan bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa.