

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990), dalam Menon, (2002:44) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009:332). Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang

menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mulyadi dan Rivai (2009:337) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Handoko, 2003:209).

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau criteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi dari pada organisasi dengan kinerja rendah. Ostroff (1992) dalam Jurnal Studi Manajemen & Organisasi (2006:70-71)

Menurut Mas'ud (1998) dalam Jurnal Studi Manajemen & Organisasi (2006:71) dalam diagnosis pengembangan organisasi berpendapat bahwa kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para karyawan. Sejauh mana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi. Oleh karena itu

untuk mengetahui sejauhmana para karyawan bekerja, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Sikap akan mencerminkan perilaku seseorang. Namun untuk mengetahui bagaimana sikap seseorang tidak mudah, karena sikap dipengaruhi oleh banyak faktor seperti persepsi, motivasi, lingkungan dan lainnya.

Pencapaian tujuan organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan bila orang yang bekerja dalam organisasi itu dapat melakukan tugasnya yang baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh dan mengarahkan segala sumber daya yang ada ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Dalam kenyataannya, seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peranan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah diperlukan agar tercipta situasi kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Mengingat karyawan merupakan salah satu unsur pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas organisasi yang tentunya memerlukan motivasi yang terus-menerus untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam hal ini Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali yang terletak di Jl S. Supriyadi 153 A Bakalan Krajan, Sukun Malang, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran tegel, genteng, beton, dan paving dengan misinya yaitu menjadi perusahaan yang kuat dan tumbuh dalam industri tegel di tingkat nasional dan regional, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan

efisien, sehingga dapat mewujudkan misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Karyawan Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali melaksanakan pekerjaannya yang telah dibebankan dan Bertanggung jawab kepada Kepala Bagian masing-masing, karyawan berusaha memenuhi dalam mencapai target produksi yang telah di tentukan oleh perusahaan, karyawan memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan, karyawan datang pada tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung, karyawan memahami dan bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan, walaupun terbatasnya karyawan yang ada di perusahaan tersebut tidak mempengaruhi volume produksi yang dicapai.

Data produksi dan penjualan *paving stone* segi enam pada tahun 2013 di PT. Malang Indah Genteng Rajawali tiap bulannya mengalami naik turun akan tetapi hampir 95% dari jumlah produksi terjual dalam waktu 1 tahun. Jumlah produksi dalam 1 tahun yaitu mencapai 35.380 dan jumlah penjualan dalam waktu 1 tahun sebesar 34.081. jadi dapat diambil rata-rata dalam 1 bulannya PT. Malang Indah Genteng Rajawali dapat menghasilkan produksi sebanyak 2.948 dan penjualannya sebesar 2.840 *paving stone* segi enam.

PT. Malang Indah Genteng Rajawali memiliki karyawan yang berjumlah 52 orang, dari 52 karyawan tersebut PT. Malang Indah Genteng Rajawali dapat menghasilkan jumlah produksi dalam 1 tahunnya mencapai 35.380. jadi dapat diambil rata-rata dari setiap karyawan dapat memproduksi *paving stone* segi enam sebanyak 680 dalam waktu 1 tahun.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Produksi *paving stone* segi enam**  
**PT. Malang Indah Genteng Rajawali**  
**Tahun 2010-2013 (m<sup>2</sup>)**

No.	Tahun	Jumlah Produksi	Keterangan
1.	2010	31.200 m <sup>2</sup>	-
2.	2011	33.050 m <sup>2</sup>	Mengalami kenaikan
3.	2012	34.530 m <sup>2</sup>	Mengalami kenaikan
4.	2013	35.380 m <sup>2</sup>	Mengalami kenaikan

Sumber : PT. Malang Indah Genteng Rajawali, 2010-2013

Jadi menurut peneliti kinerja karyawan PT. Malang Indah Genteng Rajawali merupakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan hasil produksi yang banyak dan hampir semua dari hasil produksi tersebut dapat terjual.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diindikasikan bahwa dengan penerapan gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin organisasi maka akan mempengaruhi kinerja para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan hasil yang lebih baik. Untuk membuktikan dugaan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali)** ”.

## 1.2 Rumusn Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali?
- 1.2.2 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali?
- 1.2.3 Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali?

## 1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali.
- 1.3.2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali.
- 1.3.3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dominan gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan otoriter, demokratis, dan kendali bebas terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### 1.4.2 Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang cocok dan tepat.

### 1.4.3 Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses belajar mengajar dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### 1.4.4 Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### 1.5 Batasan penelitian

Agar penelitian ini tidak terlalu melebar, maka masalah-masalah dalam penelitian ini dibatasi pada tiga macam gaya kepemimpinan menurut Rivai (2002:122), yaitu : (otoriter, demokratis, dan kendali bebas) terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali.

