

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Karyawan menjadi SDM yang sangat dibutuhkan di suatu badan usaha, karena dalam dirinya ada kemampuan atau daya fisik, bakat, serta kreativitas. Hal-hal dalam diri manusia itulah yang diperlukan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan. Persaingan dunia kerja yang semakin tinggi menjadi tantangan bagi organisasi dalam menjalankan kelangsungan hidup perusahaan, tantangan akan memicu perubahan yang meliputi kualitas pelayanan pada jasa perusahaan. Oleh karena itu organisasi menghadapi persaingan, setiap organisasi hendaknya memperhatikan kesejahteraan dari karyawan. Untuk menumbuhkan kinerja yang baik dari karyawan diperlukan adanya lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) mengatakan kinerja merupakan output yang diukur dengan cara kualitatif maupun kuantitatif yang dihasilkan oleh karyawan secara individu sebagai bentuk tanggungjawab yang dijemban. Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa hal yang dapat memicu kinerja, meliputi: kemampuan, *knowledge*, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja, namun yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan mengawasi orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang direncanakan untuk mencapai

tujuan tertentu. Suatu perusahaan atau organisasi dapat berkembang, salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan. Lebih jauh lagi, maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi pun sering diidentikkan dengan perilaku kepemimpinan para pemimpinnya. Meski dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan seringkali dimiliki oleh atasan. Namun dalam skala yang lebih kecil, kepemimpinan juga harus berada di tangan setiap karyawan, karena kepemimpinan dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Surahman (2017), Widyasari (2018), Sutanjar dan Saryono (2019), Nyoto dan Rajab (2022) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasniar dkk (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi menjadi bagian dari pendorong karyawan dalam mengupayakan hasil kerja yang baik. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan bahwa motivasi adalah rangkaian cara untuk menguraikan kadar, tujuan, keuletan dan kesetiaan dalam upaya mencapai cita-cita organisasi. Motivasi menjadi bagian psikologis yang merepresentasikan hasrat seseorang terhadap aktivitas, kepuasan dan turut mengambil andil dalam aktivitas yang dilakukan tersebut. Biasanya, perilaku setiap pribadi dipengaruhi oleh adanya hasrat untuk mencapai sesuatu. Daya dorongan dan spirit dari dalam diri seseorang adalah sesuatu yang sangat perlu diperhatikan, karena mampu menjadi energi bagi diri karyawan untuk melaksanakan suatu aktivitas, tanpa hal tersebut maka tanggungjawab tidak dapat dijalankan dengan baik yang akan berdampak pada hasil yang kurang maksimal.

Fenomena yang terjadi di PT. Wahyu Mulya Jaya (SPBU 79) Malang pemberian motivasi yang ada seperti pemberian penghargaan bagi

karyawan yang berprestasi masih minim dan tidak nampak, sehingga berakibat kurangnya motivasi dari dalam diri para karyawan dalam mengeksplorasi keterampilan yang dipunyai. Kurangnya motivasi kerja karyawan PT. Wahyu Mulya Jaya (SPBU 79) Malang dapat dilihat dari adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan pergantian shift kerja, adanya karyawan yang kurang bersemangat untuk bekerja, adanya karyawan yang kurang disiplin seperti keluar kantor pada saat jam kerja tanpa ada keperluan yang mendesak, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya karyawan yang termotivasi menunjukkan kinerja yang tinggi, dan memiliki keinginan yang tinggi untuk berhasil. Hasil penelitian Surahman (2017), Widyasari (2018), Sutanjar dan Saryono (2019), Nyoto dan Rajab (2022), Hasniar dkk (2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan adanya ketidakkonsistenan hasil peneliti maka perlu diteliti kembali dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Mulya Jaya (SPBU 79) Malang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dasar-dasar masalah pada bagian latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan ?
4. Manakah dari variabel Kepemimpinan dan Motivasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui variabel mana dari Kepemimpinan dan Motivasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teori
 - a. Sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.
 - b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai tambahan informasi dan masukan bagi bisnis, dan dimaksudkan untuk membantu manajemen menemukan solusi atas permasalahan sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan baik, terutama dalam usaha peningkatan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk mendukung penelitian pihak lain dan memperluas pemahaman pembaca tentang pentingnya motivasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pekerja.