

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian nasional tidak dapat lepas dari globalisasi yang terjadi akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan dan perkembangan yang cukup pesat, baik yang dilakukan oleh pemerintah atau swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan di dunia usaha semakin ketat.

Pada kondisi ekonomi yang sekarang ini, tidak dapat diingkari lagi bahwa akan ada gejala baru dalam persaingan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap bertahan agar dapat terus bersaing melalui keunggulan yang komparatif dan keunggulan kompetitif serta mampu memanfaatkan peluang yang ada. Keunggulan-keunggulan tersebut dapat tercipta dengan adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan usaha. Walaupun setiap perusahaan di dukung oleh sarana dan prasarana yang mendukung, serta sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan

sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu atau organisasi (Dessler, 2012,p.30).

Efektif atau tidaknya suatu sumber daya manusia dapat dilihat dari performanya dalam mengemban kegiatan-kegiatan perusahaan. Dalam proses meningkatkan kinerja pegawai pemimpin mempunyai andil yang sangat penting. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan, tidak otoriter, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana perusahaan itu akan dibawa.

Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan yang strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral dalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Selain sosok pemimpin utama yang ada di perusahaan, pemimpin langsung atau atasan langsung pun juga memiliki pengaruh terhadap performa pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan salah satunya adalah faktor kepemimpinan (Kuswadi, 2004, p.69). Faktor tersebut harus dianggap serius bagi perusahaan jika mengharapkan para pegawai memberikan kontribusi yang optimal. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan (Robbins, 2011, p.419). Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin harus mampu bekerja secara efektif dengan menggunakan berbagai ide yang kreatif dan inovatif, sehingga dapat mendorong bawahannya agar memiliki inisiatif sendiri.

Pada hakekatnya pegawai adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Di lain pihak perusahaan juga menginginkan pegawainya untuk melakukan suatu perilaku atau pekerjaan tertentu. Peran pimpinan untuk memotivasi pegawai menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan. Pekerja harus mampu menangkap berbagai dorongan atau dukungan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerja disamping juga meningkatkan kemampuan bekerja.

Motivasi adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, Mangkunegara (2005:61). Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja pegawai, maka dengan adanya motivasi kinerja seorang pegawai akan semakin meningkat. Motivasi juga selalu berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi dan masyarakat dalam mencapai tujuannya. Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan pegawai mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkn penghasilan atau gaji yang sesuai, jaminan kesehatan, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari pegawai-pegawai sejawat, dari atasannya dan lain- lain. Pegawai sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai oleh sesama

pegawai, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain, Anorag (2003:77)

Kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga dirasakan oleh PT. Monde Mahkota Biskuit ciracas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005, p.120). Pengaruh kinerja pegawai sangat besar dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan, pegawai yang dapat bekerja dengan baik dapat meningkatkan prestasi sehingga mendorong perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai PT. Monde Mahkota Biskuit masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan pegawai yang terlambat bekerja. Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Berbagai usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif dan pemberian sanksi terhadap pegawai yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya. Dan pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam pt. monde mahkota itu sendiri.

PT. Monde Mahkota Biskuit adalah salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia dan melakukan bisnis di seluruh dunia. Keberhasilan PT. Monde Mahkota Biskuit didorong oleh orang-orang dan komitmennya untuk mendapatkan hasil dengan cara yang benar dan tanggung jawab, memiliki keunggulan, menerapkan teknologi inovatif dan menangkap peluang baru untuk pertumbuhan yang menguntungkan. PT. Monde Mahkota Biskuit telah menyediakan produk Indonesia untuk pelanggan kami dengan kualitas tertinggi dan memberikan pelayanan yang terbaik selama 34 tahun. Dari tahun 1984 sampai sekarang PT. Monde Mahkota Biskuit telah menjadi pemain top yang konsisten di pasar terutama untuk produk wafer. Pt. monde mahkota biskuit fokus produk Nissin Wafer, Monde Serena Egg Roll Cookies, Nissin Biskuit Kelapa, dan Monde Boromon Cookies.

PT. Monde Mahkota Biskuit juga selalu berupaya untuk mengembangkan kinerja karyawan agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, efektif dan unggul dalam bidangnya masing-masing. Dalam hal ini dibutuhkan peran pemimpin yang memberi energy bagi pegawai agar kinerja pegawai meningkat, terjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dengan pegawai

Selain peran pemimpin dibutuhkan juga motivasi agar pegawai bersemangat dalam bekerja. Motivasi yang diharapkan pegawai tidak jauh dari gaji yang memadai, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang mendukung,serta memperhatikan keamanan kerja bagi pegawai . Peran pemimpin untuk memotivasi dan mengarahkan pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Jika kinerja pegawai meningkat, maka tujuan , visi dan misi perusahaan akan tercapai. Kinerja seorang pegawai akan berhasil jika kualitas yang dihasilkan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Mengingat terdapat adanya kesenjangan antara teori dari para ahli dan fakta yang terjadi dilapangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dan karena pentingnya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Monde Mahkota Biskuit, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Korelasi Kepemimpin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Monde Mahkota Biskuit Ciracas”.

B. Identifikasi Masalah

Melihat semua hal yang melatar belakangi hal diatas, maka kami menarik beberapa masalah antara lain :

1. Kurang kreativitasnya pemimpin dalam menciptakan varian produk.
2. Sistem penggajian yang kurang transparan
3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung produktifitas kerja.
4. Kualitas kerja pegawai kurang sesuai dengan standar yang telah di tentukan.
5. Adanya kerja tim yang kurang kompak atau kerja individual

C. Pembatasan Masalah

Agar pembatasan masalah dalam penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari tahap-tahap analisa maka perlu dilakukan batasan-batasan masalah, antara lain:

1. Kepemimpinan
2. Motivasi
3. Kinerja pegawai

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Monde Mahkota Biskuit Ciracas?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Monde Mahkota Biskuit Ciracas?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Monde Mahkota Biskuit Ciracas?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Monde Mahkota Biskuit Ciracas.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Monde Mahkota Biskuit Ciracas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Monde Mahkota Biskuit Ciracas.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan perusahaan dan pengambilan keputusan di bidang pengelolaan sumber daya manusia. Khususnya dalam rangka meningkatkan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, mencapai tujuan perusahaan, serta sebagai bahan masukan bagi para manajer sumber daya manusia di suatu perusahaan dalam upayanya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi pembaca dan peneliti

Dapat menjadi referensi dan masukan bagi pihak-pihak dan peneliti yang memerlukan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika ini sengaja dibuat agar penulis dapat lebih terkoordinir dalam menyusun penelitian, serta agar penulis lebih mudah dalam menyampaikan informasi secara sistematis. Selain itu juga untuk memudahkan orang lain atau pihak-pihak yang membaca penelitian ini. Prosedur serta urutan yang logis dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat latar belakang, alasan pemilihan judul, identifikasi masalah, batasan-batasan dalam penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Terdapat uraian teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, seperti teori kepemimpinan, teori motivasi, teori kinerja. Disertai pula dengan tujuan literatur, penelitian sebelumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang desain penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian yang berdasarkan kerangka pemikiran, penjelasan mengenai

variabel-variabel penelitian serta beberapa indikatornya, perumusan hipotesa, teknik pengolahan dan analisa data, batasan penelitian, dan metode kuantitatif yang menjadi metode utama dalam penelitian ini.

BAB IV : Hasil Penelitian

Pada bab ini akan di uraikan tentang : gambaran umum erusahaan, profil perusahaan, visi & misi perusahaan, struktur organisasi, gambaran responden.

BAB V : Kesimpulan dan Saran