

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada pemimpinnya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi, (Gibson, et. al: 2000: 334). Dan untuk mendukung mencapai kinerja karyawan, peranan motivasi sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu yang akan menggerakkan orang - orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat terutama dalam motivasi kerja yang berperan bagi prestasi kerja karyawan (Donald: 2003). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi sosok pemimpin yang mengendalikan roda organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Perilaku pimpinan dapat diterima baik oleh para bawahan sejauh hal itu mereka pandang sebagai suatu bagian dari peran kepemimpinan yang segera atau suatu sarana bagi sumber kepemimpinan masa depan. Ada empat perilaku kepemimpinan, yaitu direktif, pendukung, partisipatif, dan berorientasi prestasi (Robbins: 2013). Kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpinnya apabila pemimpin dapat menggerakkan bawahannya, secara otomatis tujuan organisasi akan tercapai dan apabila pemimpin tidak dapat menggerakkan bawahannya atau mengatur bawahannya tujuan organisasi tidak tercapai. Hal ini dapat dilihat dari kurang mampunya pimpinan dalam memberikan kejelasan tentang arah tujuan organisasi, tidak memiliki komitmen yang jelas dan pasti, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya penuh keraguanyang mengakibatkan bawahan bingung menentukan arah tujuan masing-masing.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010:170). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sementara itu, disiplin kerja merupakan sifat atau tingkah laku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu instansi ataupun perusahaan yang berguna untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan dalam instansi atau perusahaan tersebut. Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya (Mangkunegara 2009).

Menurut Horngren *et al* (2015), sistem pengendalian manajemen adalah sarana untuk mengumpulkan dan menggunakan informasi untuk membantu dan mengkoordinasikan keputusan perencanaan dan pengendalian di seluruh organisasi. Sejumlah penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepuasan yang dicapai oleh seorang karyawan memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan. Brahmasari dan Suprayetno (2008) menyimpulkan secara umum bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Motivasi menjadi topik pembahasan yang tidak pernah selesai dibahas pada batasan tertentu. Banyaknya teori motivasi yang berkembang dan terus diteliti oleh para ahli karena tidak hanya hal – hal besar seperti finansial, penghargaan, jabatan dan ketenaran saja yang dapat memotivasi seseorang, bahkan hanya demi memenuhi kebutuhan sehari-hari

seseorangpun dapat dianggap sebagai motivasi bagi seseorang untuk bekerja dan memberikan kinerja yang tinggi ditempat ia bekerja. Sebuah motivasi dapat mempengaruhi kinerja yaitu jika faktor – faktor yang menjadi motivasi seorang karyawan dapat terus dipenuhi oleh perusahaan. Menurut Robbins (2005: 92) motivasi adalah: ”Proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi serta kemauan keras untuk mencapai tujuan organisasi”. Ada tiga unsur dalam definisi ini yaitu: usaha, kemauan keras, dan arah atau tujuan.

Usaha merupakan karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata. Kemauan keras merupakan karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjuk kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas – tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan. Arah atau tujuan merupakan karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang. Dengan adanya disiplin kerja dan motivasi yang terus menerus diberikan kepada para karyawan secara langsung memberikan dampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang akan kita teliti merupakan salah satu tolak ukur bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan biasanya sering diukur dari kinerja karyawan yang optimal. Namun dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah: ” Hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". (Rivai & Basri, 2004).

Permasalahan SDM pasti terjadi disetiap perusahaan termasuk perusahaan Wicaksana Bodi & Cat yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif.

Pimpinan di perusahaan Wicaksana Bodi & Cat Bandung selalu memberikan motivasi pada semua karyawan agar pekerjaannya lebih efektif dan efisien maka semua karyawan akan di berikan suatu promosi untuk tetap bekerja di perusahaan Wicaksana Bodi & Cat Bandung jika melaksanakan pekerjaan dengan baik. Suatu motivasi selalu di berikan oleh pimpinan agar karyawan selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kuisioner kepada 10 orang responden atau karyawan di Wicaksana Bodi & Cat.

Tabel 1.1 Survey Awal Gaya Kepemimpinan Kharismatik

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Pimpinan sering memberikan solusi terhadap masalah-masalah pekerjaan	4	40%	6	60%
2	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik	10	100%	0	-
3	Pemimpin memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik	4	40%	6	60%
4	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan	10	100%	0	-
5	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	10	100%	0	-

Tabel 1.1 menjelaskan berdasarkan wawancara dan survey awal yang di lakukan dengan membagikan kuisisioner awal kepada 10 orang karyawan di Wicaksana Bodi & Cat Bandung di dapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan kharismatik di Wicaksana Bodi & Cat Bandung tidak memberikan solusi bagi permasalahan pekerjaan karyawan hal ini karena pimpinan selalu mengubah sistem alur kerja setiap bulan nya sehingga karyawan yang sudah nyaman di posisi pekerjaan nya setiap bulan harus beradaptasi dengan sistem alur kerja yang baru. Selain itu pimpinan Wicaksana Bodi & Cat Bandung kurang memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Selain itu tidak hanya gaya kepemimpinan kharismatik yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Zahari, M, (2014) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan (Hapid, A. R. S., 2014).

Tabel 1.2 Survey Awal Motivasi

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	10	100%	0	-
2	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan	4	40%	6	60%

3	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	4	40%	6	60%
4	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	10	100%	0	-
5	Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	10	100%	0	-

Pada Tabel 1.2 menjelaskan berdasarkan wawancara dan survei awal yang dilakukan dengan membagikan kuisioner awal kepada 10 orang karyawan di Wicaksana Bodi & Cat Bandung bahwa karyawan kurang di perhatikan atas pencapaian prestasi dengan tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan juga tidak adanya pemberian pujian yang merupakan bentuk penghargaan atas hasil kerja karyawan.

Selain dua faktor di atas, adapun faktor lain yang dapat muncul pada perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepuasan karyawan. Menurut Wahab (2012) Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi atau penilaian karyawan atas baik atau tidaknya sebuah pekerjaan berdasarkan hal-hal yang dinilai penting oleh karyawan (Gkolia, Belias, & Koustelios, 2014).

Tabel 1.3 Survey Awal Gaya Kepuasan Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan	10	100%	0	-

	dipromosikan untuk tetap bekerja di perusahaan ini				
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan	8	80%	2	20%
3	Saya puas terhadap tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan	4	40%	6	60%
4	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya	9	90%	1	10%
5	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik	9	90%	1	10%

Pada Tabel 1.3 menjelaskan berdasarkan wawancara dan survei awal, yang dilakukan dengan membagikan kuisioner awal kepada 10 orang karyawan di Wicaksana Bodi & Cat Bandung di dapatkan hasil bahwa pemberian bonus atau kompensasi sesuai apa yang di kerjakan oleh karyawan masih belum memuaskan karyawan.

Menurut (Ramdhani, 2011:18), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengantanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Tabel 1.4 Survey Awal Gaya Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	4	40%	6	60%
2	Selalu menyelesaikan tugas tepat	10	100%	0	-

	waktu				
3	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	10	100%	0	-
4	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	9	90%	1	10%
5	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	4	40%	6	60%

Pada Tabel 1.4 menjelaskan berdasarkan wawancara dan survei awal, yang dilakukan dengan membagikan kuisioner awal kepada 10 orang karyawan di Wicaksana Bodi & Cat Bandung di tetapkan hasil bahwa karyawan di Wicaksana Bodi & Cat Bandung kurang memiliki antusias yang tinggi untuk mengerjakan tugas dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan dan juga kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.

Berdasarkan yang sudah dibahas pada latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Motivasi dan Kepuasan Karyawan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Wicaksana Bodi & Cat Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat masalah yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Pimpinan tidak memberikan solusi pada masalah pekerjaan di Wicaksana Bodi & Cat Bandung dan pimpinan tidak memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.

2. Perusahaan tidak memberikan penghargaan atas prestasi yang di capai karyawan di Wicaksana Bodi & Cat Bandung dan atasan tidak memberikan pujian pada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.
3. Kurang kepuasan pada tunjangan – tunjangan di luar gaji pokok yang di berikan
4. Kurang nya antusias dalam melaksanakan pekerjaan di Wicaksana Bodi & Cat Bandung dan kurang nya ketelitian menyelesaikan pekerjaan di Wicaksana Bodi & Cat Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran secara parsial Gaya Kepemimpinan Kharismatik pada Wicaksana Bodi & Cat Bandung.
2. Bagaimana gambaran secara parsial Motivasi pada Wicaksana Bodi & Cat Bandung.
3. Bagaimana gambaran secara parsial Kepuasan Karyawan pada Wicaksana Bodi & Cat Bandung.
4. Bagaimana gambaran secara parsial Kinerja Karyawan karyawan pada Wicaksana Bodi & Cat Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kepuasan Karyawan berpengaruh baik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Wicaksana Bodi & Cat Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh gambaran secara parsial Gaya Kepemimpinan Kharismatik pada Wicaksana Bodi & Cat Bandung.
2. Memperoleh gambaran secara parsial Motivasi pada Wicaksana Bodi & Cat Bandung.

3. Memperoleh gambaran secara parsial Kepuasan Karyawan pada Wicaksana Bodi & Cat Bandung.
4. Memperoleh gambaran secara parsial Kinerja Karyawan pada Wicaksana Bodi & Cat Bandung.
5. Memperoleh hasil uji pengaruh disiplin kerja ,pengalaman kerja , dan kompensasi baik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis untuk perusahaan.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan kepada pimpinan dan pihak manajemen dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pada perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Penulis

Bagi penulis dalam penelitian ini dapat di artikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam membuat metode penelitian.

2. Peneliti Lain

Untuk peneliti lain penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan beruga unutuk dijadikan referensi dalam membuat penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti lain.

