BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide atau pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan .

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap

produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Robbin, 2006).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992).

Hubungan antara kinerja karyawan dan kepemimpinan seorang berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Mengenai kepemimpinan pada organisasi, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain baik sektor publik maupun swasta. Bentuk kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2009).

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sangat tergantung wibawanya dan juga kemampuan pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam setiap karyawannya.

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya. Dalam hal ini, terutama organisasi dan pemimpin harus mengetahui

bagaimana memberikan motivasi agar karyawan bekerja seoptimal mungkin. Motivasi adalah hal-hal yang menjadi pendorong seseorang melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Untuk itu, organisasi perlu untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawannya, sebab faktor tersebut mungkin dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan jalan tidaknya pekerjaan dari visi dan misi yang dijabarkan dalam pencapaian kinerja karyawan dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Siagian, 1995).

Woojin Tech.Co.,Ltd yang berlokasi di Jonggwan, Busan – Korea Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yg khusus membuat aksesoris mobil. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan Woojin Tech.Co.,Ltd juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efsien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan hendaknya memiliki ciri khas atau tertentu dalam proses kepemimpinannya, karena kepemimpinan mencerminkan tindakan seorang pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi karyawannya. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepimpinannya secara tepat agar secara langsung dapat memotivasi bawahannya sehingga produktivitasnya pun tinggi. Menurut Hersey dan Blanchard apabila gaya kepemimpinan yang dipakai tepat maka hal itu tidak hanya menimbulkan motivasi bagi para bawahan melainkan juga membantu para bawahan untuk menjadi "*matang*". Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadian dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Woojin Tech.Co.,Ltd ".

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas maka dapat disimpulkan permasalahan yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini adalah :

Permasalahan yang muncul di bagian produksi pada Woojin Tech.Co.,Ltd adalah terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya

ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan permasalahan yang dapat di identifikasi pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan pada karyawan Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan?
2. Bagaimana motivasi karyawan pada Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui bagaimana kepemimpinan pada karyawan Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan?
2. Mengetahui bagaimana motivasi karyawan pada Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan.
3. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan?
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd?
5. Menegetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd?
6. Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di Woojin Tech.Co.,Ltd?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

   Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

   Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Dan masukan atau rekomendasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan bagaimana memotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian skripsi ini, penulis melakukan penelitian di Woojin Tech.Co.,Ltd yg berlokasi di Jonggwan, Busan – South Korea yang

merupakan badan atau perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif pembuatan aksesoris mobil.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2014 sampai dengan penelitian ini selesai yang terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

Pelaksanaan Penelitian

Tahap	**Prosedur**	**Bulan**															
		Maret 2014				**April 2014**				**Mei 2014**				**Juni 2014**			
		1	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
I. Persiapan	**Tahap Persiapan:**	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
II. Pelaksanaan	**1.** Pengumpulan Data										■	■					
	2. Pengolahan Data											■	■	■			
III. Akhir	1. Penyusunan Laporan Penelitian												■	■	■		
	2. Sidang Akhir Skripsi															■	■

Contents

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah 5

1.2.1 Identifikasi Masalah 5

1.2.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian 7

1.3.1 Maksud Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 8

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian 8

1.5.1 Lokasi Penelitian 8

1.5.2 Waktu Penelitian 9

Tabel 1.1 9

Pelaksanaan Penelitian 9