BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 atasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota Perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun Perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola Perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja

yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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 didalamnya.

Sungwoo Hitech Co, Ltd memproduksi dan menjual komponen otomotif di Korea Selatan, China, India, Rusia, Republik Ceko, Slovakia, Uzbekistan, dan Jerman. Perusahaan ini menawarkan bagian tubuh, pintu, dan bumper untuk mobil. Produknya termasuk balok bumper, side inners, kusen pintu, celemek fender, pusat dan lantai belakang, kap mesin dan pintu majelis, anggota sisi belakang, bagian dasbor, pusat tray, pilar produk batin depan, dan tailgates. Perusahaan ini sebelumnya dikenal sebagai SungWoo Metal Co, Ltd dan berubah nama menjadi Sungwoo Hitech Co, Ltd di April 2000. Sungwoo Hitech Co, Ltd didirikan pada tahun 1977 dan berkantor pusat di Busan , Korea Selatan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan terserbut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas

perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

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 Sungwoo Hitech Co, Ltd juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

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 pemberian motivasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006).

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Hariyanti dan Inten Primawestri(2009). Pengaruh komunikasi

dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating menunjukan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh costumer dan perusahaan.

Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASING DI SUNGWOO HITECH CO., LTD. BUSAN KOREA SELATAN”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi atau Perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah untuk dapat menemukan suatu upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. bagaimana pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan asing?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan asing di Sungwoo Hitech Co, Ltd Busan, Korea Selatan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui menganalisa pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan asing?
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan asing di Sungwoo Hitech Co, Ltd Busan, Korea Selatan?

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1.4.1 Kegunaan Praktisi

Dapat mengetahui mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dapat memberikan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di perusahaan Sungwoo Hitech Co, Ltd.

Company : Sungwoo Hitech Co., Ltd.

Address : 148-12, Dalsan-ri, Jeonggwan-myeon Gijang-gun Busan 619-961 Korea

Phone : 82 - 51 - 7285317

Fax : 82 - 51 - 7283516

Homepage : www.swhitech.co.kr

Contact : Myung-geun Lee / President Inquire now

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April 2014 hingga bulan Juni 2014. Berikut dibawah ini tabel jadwal penelitian :

Tabel 1.1

Jadwal Penelitian

Tahun Akademik 2013 / 2014

No	Prosedur	Bulan/Tahun		
		April	Mei	Jun
		2014		
I	**Tahap Persiapan**			
	1. Menentukan tempat penelitian			
	2. Pendaftaran bimbingan			
II	**Tahap Pelaksanaan**			
	1. Penelitian di perusahaan			
	2. Pendaftaran sidang dan Wisuda			
	3. Penyusunan dan bimbingan UP			
	4. Bimbingan			
	5. Pendaftaran sidang akhir			
	6. Sidang akhir			