

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi, perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan.

Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi, dan target perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan. Perusahaan diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan kemampuan serta keterampilan yang tinggi. Akan tetapi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan diharapkan

pula memiliki pemimpin yang mampu mendorong para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Pemimpin yang efektif terlihat dari organisasi yang terlihat produktif. Produktivitas organisasi tersebut tentunya mengarah pada pencapaian visi dan misi organisasinya. Pemimpin juga dapat dilihat dari organisasi yang sistemnya terstruktur dengan baik dan efisien. Oleh karena itu, pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena pemimpin sangatlah berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan. ([www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com))

Bahrum dan Sinaga (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbuan serta tujuan untuk mencapai visi dan misi. (Kartono, 2011 dalam Bahrum dan Sinaga, 2015).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Menurut Siswanto dan Hamid (2017), gaya kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkatan karyawan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2005).

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola karyawannya karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan (Robins, 2006).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, (Sedarmayanti, 2007).

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan serta kemampuan karyawan (Nawawi, 2006). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal, 2004). Menurut Hasibuan (2014), gaya kepemimpinan dibedakan menjadi beberapa gaya, diantaranya adalah gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja saling terikat dari atas ke bawahan. Selain itu, kedua hal tersebut memiliki peranan penting dalam menjalankan aktifitas

perusahaan agar dapat tumbuh dan mempertahankan kelangsungan proses kerja dalam suatu perusahaan.

PT.. Perdana Adhi Lestari didirikan pada tahun 1997 sebagai pengembangan dari unit usaha distribusi produk-produk konsumen PT.. Enggal Perdana, yang kembali fokus sebagai perusahaan besar farmasi untuk mendistribusikan obat-obatan dan peralatan kesehatan di Provinsi Lampung. Saat ini, perusahaan ini telah memiliki total 172 pekerja termasuk dengan direktur perusahaan dan memiliki dua unit gudang dan satu kantor pusat di Kota Bandar Lampung, satu gudang dan kantor cabang di wilayah Metro dan dua titik stok di beberapa kabupaten untuk melayani hampir 5.000 *outlet* retail terdaftar dan 100 *outlet* modern di seluruh wilayah Provinsi Lampung.

Pekerja PT.. Perdana Adhi Lestari terbagi ke dalam berbagai divisi yaitu, divisi administrasi, logistik (gudang), *sales*, *supervisor*, manajer, dan direktur perusahaan. Padatnya tugas yang dikerjakan pekerja terutama pada divisi logistik yang harus bolak-balik mengantarkan barang menggunakan truk dengan jarak tempuh yang jauh serta divisi *sales* yang bertugas mendistribusikan barang ke toko-toko besar maupun kecil, tidak terkecuali pekerja di divisi yang lain juga, sehingga harus memiliki mobilitas tinggi.

Dalam hampir satu tahun terakhir, berdasarkan data absensi yang diperoleh dari Bagian HRD PT.. Perdana Adhi Lestari terdapat absensi yang menunjukkan jumlah absensi yang cukup tinggi pada karyawan PT.. Perdana Adhi Lestari. Dimana hal tersebut, dapat mempengaruhi kinerja

karyawan dan perusahaan. Berikut ini data persentase absensi karyawan PT.. Perdana Adhi Lestari selama tahun 2020.

**Tabel 1.1 Persentase Absen Karyawan Pada Tahun 2020**

Periode (Bulan)	Keterangan			Total Karyawan yang Absen	Persentase (%)
	Sakit (S)	Izin (I)	Alpha (A)		
Januari	1	1	1	3	2,04
Februari	1	4	0	5	3,40
Maret	0	3	4	7	4,80
April	3	2	5	10	6,80
Mai	4	2	1	7	4,80
Juni	3	3	2	8	5,40
Juli	3	7	3	13	8,80
Agustus	4	9	4	17	11,60
September	2	8	9	19	12,92
Oktober	3	13	7	23	15,64
November	5	11	4	20	13,60
Desember	3	7	5	15	10,20
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>70</b>	<b>45</b>	<b>147</b>	<b>100</b>

Sumber: Bagian HRD PT.. Perdana Adhi Lestari, 2020

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi selama 1 tahun terakhir dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata jumlah karyawan yang mangkir cukup tinggi setiap bulannya. Tingkat absensi yang cukup tinggi merupakan indikasi kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Dalam masalah ini, tentu saja pemimpin ikut mengambil tanggung jawab dalam kinerja karyawannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang baik pada PT.. Perdana Adhi Lestari, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, sehingga ada kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi. Kendala-kendala yang ditemukan pada

perusahaan adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya, sehingga muncul kekecewaan pada karyawan.

Sesuai dengan pengamatan yang penulis lakukan di lapangan, menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh pimpinan kurang memberikan instruksi kerja atau pengarahan kepada setiap karyawan, selain itu pimpinan tidak memberikan wewenang kepada karyawan dalam setiap pengambilan keputusan-keputusan mengenai bagaimana penyelesaian tugas dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, dengan adanya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, maka perlunya pimpinan perusahaan menerapkan perilaku kepemimpinan.

Didukung penelitian yang dilakukan oleh (Dimas & Ahmad, 2016) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian (Istiqomah & Heru, 2018) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanto, 2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.. Asia Paramita Indah TBK. Mandom di Surakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Insan & Yuniawan 2016) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan pada PT.. Perdana Adhi Lestari, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawannya agar menjadi lebih baik lagi. Dalam penelitian ini akan dikaji lebih lanjut mengenai beberapa tipe gaya kepemimpinan, yaitu otoriter, partisipasi, dan delegasi. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung”**.



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung?
2. Apakah gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung?
3. Apakah gaya kepemimpinan delegasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung?
4. Apakah gaya kepemimpinan otoriter, partisipasi, dan delegasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT.. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipasi terhadap kinerja karyawan pada PT.. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan delegasi terhadap kinerja karyawan pada PT.. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, partisipasi, dan delegasi terhadap kinerja karyawan pada PT.. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dan menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya gaya kepemimpinan atasan dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan PT.. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat-manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan, lebih khususnya sebagai pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui gaya kepemimpinan yang berdampak pada kinerja karyawan perusahaan.

#### **2. Bagi Universitas Teknokrat Indonesia**

Untuk memberikan masukan informasi kepada akademisi dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa dengan penelitian sejenis.

## **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Penulis membatasi ruang lingkup permasalahan hanya pada:

#### **1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bekerja pada PT..**

Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

2. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, partisipasi, dan delegasi terhadap kinerja karyawan pada PT.. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.