

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melakukan fungsinya berdasarkan dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikandisebut dengan kinerja. Baik atau buruknya suatu kinerja dapat didasarkan pada kualitas, kuantitas serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, maka dari itu organisasi diharapkan selalu berusaha untuk mengembangkan kinerja para karyawannya, hal ini dapat diukur dengan hasil kerja dan kegiatan dalam pola runtutan waktu tertentu yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Kepemimpinan dapat terjadi dimanapun dan kapanpun hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat terjadi secara alamiah berdasarkan kemampuan pemimpin yang bertujuan agar dapat mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan dapat terjadi dimanapun dan kapanpun hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat terjadi secara alamiah berdasarkan kemampuan pemimpin yang bertujuan agar dapat mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain dalam rangka mencapai tujuan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sondang P. Siagian (2013:36) yang mengatakan bahwa tujuan suatu organisasi yakni berdasarkan atas cara dan

pelaksanaan yang dilakukan oleh pemimpin atau atas dalam rangka mengkoordinasi anggotanya untuk melaksanakan kegiatan. Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat memengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Ranupandojo (2012:224) Gaya kepemimpinan yaitu perilaku yang dirancang untuk menyatukan tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi.

Hakikat dari organisasi itu adalah manusia dan kerja sama dalam suatu struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi. Untuk itu Handoko (2013:5) mengatakan bahwa pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja dalam suatu organisasi adalah perlu. Karena sumber daya manusia merupakan unsur yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena kepemimpinan menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti cara hidup kesempatan berkarya, bermasyarakat, dan bahkan bernegara, kiranya usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segi kepemimpinan yang efektif itu perlu dilakukan dan bahkan ditingkatkan terus-menerus oleh para ilmuwan yang menekuni dan menggandrungi dengan tanpa henti-hentinya mengumpulkan data dalam akumulasi teori-teori tentang kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan berbagai pengertian mengenai kepemimpinan. Peningkatan kinerja karyawan dapat berjalan efektif dan efisien mungkin dapat disebabkan oleh pemimpin yang mampu memberikan pembinaan yang tepat dengan karyawannya. Karena kemampuan seorang individu dalam memberikan motivasi, kemampuan mempengaruhi agar mampu memberikan kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan sebuah organisasi merupakan teori dasar.

Menurut Robbins (2016 : 127) bahwa “Pemimpin (leader) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan 8 proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin”

Menurut Taryaman (2016 : 7) secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2016:34), “ Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015 : 16) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan”.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin serta mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

kepemimpinan merupakan cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Karena sumber daya manusia merupakan unsur yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi. maka kinerja karyawan yang efektif juga sangat ditekankan maka dari itu peran dari seorang pemimpin harusnya sangat berpengaruh di divisi ini. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semua orang mempunyai kesempatan menjadi seorang pemimpin, baik memimpin diri sendiri maupun kelompok, kan tetapi tidak setiap orang mampu berperan menjadi pemimpin yang baik yang mampu memberikan pengaruh dan kontribusi kepada para karyawannya agar melakukan tugas yang diberikan secara maksimal,

bertanggung jawab berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan serta dapat menjadi panutan bagi karyawan lain.

Pemimpin tidak hanya memberikan arahan melalui perintah, tugas serta perubahan karakter dan perilaku melainkan juga harus mampu meningkatkan nilai kemanusiaan dengan membangun jiwa spritualisme dalam diri seseorang dalam mengupgrade mental rohani serta keyakinan, ideologi, iman, pedoman, etika. Untuk itu salah satu usaha yang dilakukan oleh pemimpin ialah dengan menerapkan gaya kepemimpinan spiritual (*The Spiritual Leadership*).

Peningkatan kinerja karyawan dapat berjalan efektif dan efisien mungkin dapat disebabkan oleh pemimpin yang mampu memberikan pembinaan yang tepat dengan karyawannya. Karena kemampuan seorang individu dalam memberikan motivasi, kemampuan mempengaruhi agar mampu memberikan kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan sebuah organisasi merupakan teori dasar. terkait gaya kepemimpinan terdapat tiga gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, yaitu otoriter, demokratis dan cara-cara bebas. pada hakekatnya ketiga kategori tersebut tidak bersifat mutlak terpisah, akan tetapi secara simultan ataupun kombinasi ketiganya dapat diterapkan, tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan secara umum sendiri tak jarang memiliki berbagai indikator yang berbeda, jika gaya kepemimpinan otoriter Pemimpin melaksanakan segala kegiatan. Masyarakat yang menuntut akan pelayanan yang harus baik menjadikan lembaga pemerintahan maupun swasta terus berusaha melakukan perbaikan dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan kinerja yang tinggi diharapkan bisa membangun hasil kerja yang lebih baik serta berkualitas, bertanggung jawab dalam proses mencapai hasil yang maksimal yakni dengan adanya sikap pemimpin yang memiliki kualitas spiritual maupun yang memiliki orietasi kerja yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik (Bangun, 2012). Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah

penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas 3 dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Guterres dan Supartha (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

Berdasarkan permasalahan di Hotel Santika Gresik diketahui bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan yaitu diketahui dari hasil wawancara dengan bagian HRD menyebutkan bahwa karyawan Hotel Santika Gresik masih adanya karyawan yang tidak menyerahkan pekerjaan atau menyelesaikan tugas tepat waktu dan masih adanya karyawan yang tidak hadir saat rapat suatu proyek sehingga menyebabkan penurunan kuantitas dan kualitas kerja. Selain permasalahan kinerja juga diketahui adanya permasalahan gaya kepemimpinan, hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan 5 orang karyawan yang mengatakan bahwa pemimpin kurang mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu, selain itu ada karyawan yang berpendapat bahwa komunikasi antar pimpinan dan anggota kurang terbuka.

Dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ‘ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Gresik ‘

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Gresik ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika

Gresik ?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Gresik ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan Hotel Santika Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Untuk menambah wawasan penulis dalam masalah perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1. Bagi Hotel Santika Gresik

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal peningkatan kinerja karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk para peneliti selanjutnya.

3. Bagi pihak lainnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber bacaan dan informasi terkait upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.