



BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis membahas mengenai pendahuluan yang diawali dengan latar belakang masalah, yaitu dengan menjabarkan kondisi ekonomi dari setiap objek yang akan diteliti serta fenomena yang menjadi sebuah dasar untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini. Selanjutnya adalah identifikasi masalah, yaitu berupa uraian mengenai masalah masalah yang akan dipertanyakan. Dan yang ketiga adalah batasan masalah, yang merupakan kriteria dan/atau kebijakan untuk mempersempit masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Selain itu, terdapat batasan penelitian, yaitu kriteria dan/ atau kebijakan yang dipergunakan untuk membatasi penelitian dengan berbagai macam pertimbangan karena keterbatasan waktu, tenaga dan dana. Setelah itu, terdapat rumusan masalah yang merupakan formulasi mengenai inti masalah yang akan diteliti lebih lanjut dan konsisten. Selanjutnya yang akan dibahas adalah tujuan penelitian, yang merupakan sesuatu yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian atau berupa jawaban mengenai mengapa penelitian tersebut dilaksanakan. Pada bagian akhir, penulis akan membahas manfaat penelitian, yaitu uraian mengenai manfaat penelitian bagi berbagai pihak yang terkait dengan penelitian.

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan aset



terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

kinerja karyawan perlu mendapat perhatian utama supaya mencapai efektif dan efisien dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal diperlukan pemahaman terhadap perilaku individu seseorang yang akan berdampak kepada kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan terhadap karyawan dan memahami perilaku serta motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dipilih oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi karyawan. Kepemimpinan yang efektif sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam memahami individunya serta kemampuan meyakinkan dirinya dengan situasi dan kondisi perusahaan. Selain kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

PT Cipta Kencana Mandiri, yang lebih dikenal dengan CKM, adalah perusahaan nasional yang didirikan pada tahun 2009. Meskipun tergolong baru dalam industri perminyakan, personel-personel yang ada didalamnya telah cukup banyak berpengalaman dalam berbagai bidang pekerjaan pada industri Oli dan Gas,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Power Plant maupun Other Mining Industry Sector. Seiring dengan perkembangan global serta tingkat kompetisi yang tinggi, khususnya dalam pengadaan equipment dan jasa general engineering maka PT Cipta Kencana Mandiri berkeinginan keras, dapat memberikan kontribusi positif bagi Negara. Khususnya dalam pemakaian komponen dalam negeri serta pemberdayaan sumber daya manusia Indonesia, yang tentunya akan memberikan tingkat efisiensi yang tinggi bagi customer-customer.

Namun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Manajer yaitu Bapak Tommy, didapatkan data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Cipta Kencana Mandiri masih dirasa terlalu banyak terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, bahkan ada persentase absensi diatas 10%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Berikut adalah data absensi karyawan:

Tabel 1.1 Data Absensi karyawan PT. Cipta Kencana Mandiri

No	Tahun	Karyawan masuk	Karyawan absen	Total karyawan	Presentase %
1	2015	28	2	30	6,67
2	2015	27	3	30	10,00
3	2016	28	2	30	6,67
4	2016	26	4	30	13,33
5	2016	29	1	30	3,33
6	2016	28	2	30	6,67
7	2017	27	3	30	10,00
8	2017	28	2	30	6,67

Sumber : PT. Cipta Kencana Mandiri

Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Tabel 1.2 Data Penyewaan Alat PT. Cipta Kencana Mandiri

Periode tahun	Jenis alat yang disewakan	Klien
2015	Unit Backhoe Loader	KSO Pertamina EP – Petroenim Betun Selo
2015	Unit Genset Kva	
2016	Pemasangan instalasi Pipe Line 4,500 Meter	
2016	Pembangunan Stasiun Pengumpul	
2016	Supply Material Header Manifold RFQ 14	
2016	Supply Material Line SP RFQ 15	
2017	Unit Porta Camp 40 FT	
2017	Unit Pompa Triplex	

Sumber : PT. Cipta Kencana Mandiri

Tabel di atas menunjukkan fluktuasi jumlah alat yang disewakan PT.Cipta Kencana Mandiri. Pada tahun 2015, terdapat klien yang menyewa 2 alat dari PT. Cipta Kencana Mandiri, sehingga para pekerja mulai merancang dan memasang alat-alat tersebut. Dari periode tahun 2015 menuju periode tahun 2016 menunjukkan peningkatan jumlah pengerjaan proyek sehingga alat yang disewa oleh klien bertambah menjadi 4 unit. Namun, peningkatan pengerjaan proyek tidak diikuti oleh periode tahun berikutnya, pada tahun 2017 justru terjadi penurunan alat yang disewa oleh klien yaitu dari semula 4 unit menjadi 2 unit. Penurunan pengerjaan proyek dapat disebabkan karena banyak faktor. Dalam penelitian ini, diindikasikan bahwa penurunan pengerjaan proyek disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Kencana Mandiri. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Kencana Mandiri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Kencana Mandiri?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Kencana Mandiri?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Kencana Mandiri?
4. Apakah upaya yang perlu dilakukan perusahaan PT. Cipta Kencana Mandiri untuk meningkatkan kinerja karyawannya?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Batasan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Kencana Mandiri?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Kencana Mandiri?

D. Batasan Penelitian

Agar tujuan penelitian ini menjadi lebih terarah, penulis akan membatasi ruang lingkup penelitian pada:

1. Objek penelitian adalah PT Cipta Kencana Mandiri.
2. Subjek penelitian adalah karyawan PT Cipta Kencana Mandiri.
3. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2017 sampai dengan Februari 2018.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan data di atas dalam latar belakang masalah, diketahui bahwa PT Cipta Kencana Mandiri memiliki masalah dalam kinerja karyawan bagian produksinya. Oleh karena itu, agar penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Kencana Mandiri”. Kinerja dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



F. Tujuan Penelitian

- © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Kencana Mandiri.
 2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Kencana Mandiri.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen PT Cipta Kencana Mandiri serta bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya melalui faktor gaya kepemimpinan dan motivasi. Dan bagi pihak lain, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk penelitian serupa.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan memberikan gambaran mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai konsep gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang dinilai mempengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.