

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan organisasi, faktor manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi. Hal ini juga merupakan faktor yang mendukung keberhasilan manajemen. Organisasi adalah suatu sistem internal yang terstruktur dan terkoordinasi secara formal dalam kerangka kerja orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuannya (Hasibuan dalam Aprilianti, 2016:14).

Manajemen sumber daya manusia sangat menentukan perkembangan perusahaan. Karena perusahaan dan karyawan menjadi elemen yang saling terkait satu dengan lain, sehingga terkukuhkan bahwa perusahaan menawarkan berbagai jenis peningkatan keterampilan dan pemimpin yang tepat di setiap unit kerja untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik. Pemimpin memiliki kewajiban untuk memilih. Jika suatu organisasi tidak memiliki orang, maka organisasi tidak dapat menjalankan sumber daya lain di perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan orang-orang dengan kualitas dan keahlian untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika kinerja sumber daya meningkat, manajer perusahaan harus mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan mereka. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu lebih dikembangkan dan diberdayakan untuk membentuk sumber daya yang lebih mumpuni (Aprilianti, 2016:1)

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam memulai bisnis yang berkembang. Perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil evaluasi seorang karyawan selama periode waktu tertentu, yang terdiri dari faktor kualitas dan kuantitas untuk bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja karyawan yang buruk berdampak negatif terhadap bisnis karena berdampak langsung pada produktivitas perusahaan. (Naa'imah & Farida, 2021)

Gaya manajemen juga memegang peranan penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menuntut orang untuk mengatasi keterbatasan-

keterbatasan tertentu. Karena itu, Anda perlu melatih kepemimpinan dan menunjukkan kepemimpinan. Pekerjaan manajer dapat menentukan tidak hanya pengembangan tim dalam suatu organisasi, tetapi juga perkembangan lain yang ingin dicapai untuk mempengaruhi produktivitas dan pencapaian kinerja karyawan. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai cara bagi pemimpin untuk mempengaruhi aktivitas bawahannya dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan dalam Naa'imah & Farida (2021:160)

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, juga terdapat motivasi pegawai. Faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar seluruh karyawan dapat berperan aktif dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan yaitu memotivasi mereka untuk bekerja. Motivasi adalah kemampuan untuk membentuk etos kerja karyawan suatu perusahaan dan memungkinkan mereka bekerja dengan baik sehingga keinginan dan tujuan perusahaan dapat tercapai pada saat yang bersamaan (Hasibuan dalam Naa'imah & Farida, 2021:160)

Perusahaan Umum Percetakan Uang di Indonesia merupakan BUMN dengan tugas mencetak 4.444 dokumen sekuriti negara. BUMN ini merupakan penggabungan dua perusahaan, yakni Badan Usaha Milik Negara Arta Yasa dan Badan Usaha Milik Negara Pertjetangan Kebayoran berdasarkan UU PP. 60 Tahun 1971. Pasal 60 Pasal 3 PP 1971 menjelaskan bahwa maksud dan tujuan Peruri adalah mencetak uang logam dan uang kertas untuk BI dan mencetak dokumen keamanan nasional lainnya seperti: Pemerintah, BI, lembaga negara dan surat berharga publik serta produk logam lainnya. Ditegaskan pula, Peruri dapat menjalankan usaha lain dengan persetujuan Menteri Keuangan.

Dalam pembangunan ekonomi, pemerintah akhirnya mengubah PP. 60 Tahun 1971 akan menjadi PP 06 terbaru tahun 2019, selain upaya pencetakan uang RI untuk memenuhi persyaratan BI, sesuai dengan perjanjian distribusi yang memenuhi Bagian III terkait dengan operasi dan pengembangan Peruri, Peruri juga mencetak kegiatan kenegaraan. Dokumen keamanan yang diminta oleh pejabat yang berwenang, yaitu dokumen keimigrasian, pita cukai, materai, dan dokumen tanah. Selain itu, Peruri akan mencetak dokumen keamanan lainnya dan cetakan

logam nonmoneter, serta dokumen mata uang dan dokumen keamanan negara lainnya, atas permintaan negara yang bersangkutan. PP nomor 06 tahun 2019 terbaru juga mengatur bahwa Peruri dapat melakukan kegiatan komersial lainnya untuk kepentingan umum dalam bentuk penyediaan layanan keamanan digital dan mengoptimalkan potensi sumber daya yang dimiliki.

Satuan Kerja Saiparsial B adalah satuan kerja di lingkungan Unit Usaha Sentral Uang (SBU) Indonesia yang bertugas untuk mengklasifikasikan seluruh uang rupiah dengan menggunakan peralatan berteknologi tinggi.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, seluruh karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Tidak semua pegawai Perum Peruri khususnya unit kerja Saiparsial B mencapai hasil kinerja yang baik. Unit kerja Saiparsial B mengalami beberapa kendala dan belum optimalnya kinerja pegawai. Berikut adalah hasil survey pendahuluan berdasarkan kuesioner yang diisi langsung oleh 30 karyawan unit kerja B-Peruri Saiparsial.

Tabel 1.1
Hasil Pra Penelitian Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kinerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Menguasai pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku	30	0
2	Mampu memenuhi target yang dibebankan	25	5
3	Terlambat waktu masuk kerja lebih dari 1 kali selama satu bulan	13	17
4	Mampu melakukan kerjasama tim	26	4

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil survei kinerja pra karyawan menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang menyatakan gagal memenuhi tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Beberapa karyawan terlambat setidaknya sebulan sekali. Juga, beberapa karyawan merasa bahwa mereka tidak dapat melakukan kerja tim. Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan unit kerja Saiparsial B Peruri, salah satu penyebab kinerja yang buruk pada kategori karyawan terlambat minimal sebulan sekali adalah saat karyawan

masuk ke: Yaitu overwork yang anda alami saat kamu pergi. pekerjaan. Tidak semua staf Saiparsial B berbasis di Karawan, termasuk staf Jakarta dan Bekasi. Perusahaan telah mengeluarkan beberapa arahan untuk mengizinkan karyawan Jakarta dan Bekasi untuk tinggal di Karawan, tetapi setiap karyawan memiliki pertimbangan yang berbeda.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Faktor lainnya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Berikut adalah hasil survey pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan dan diisi langsung oleh 30 karyawan Peruri Saiparsial B.

Tabel 1.2

Hasil Pra Penelitian Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan Gaya kepemimpinan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan	20	10
2	Bawahan dapat menyampaikan pendapat dan saran	24	6
3	Wewenang pimpinan bersifat tidak mutlak	16	14
4	Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan	20	10

Sumber : Hasil Pra Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra penelitian mengenai gaya kepemimpinan didapat hasil bahwa ada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa keputusan selalu dibuat oleh pemimpin (indikator dalam dimensi otoriter). Terdapat beberapa karyawan yang menyatakan tidak setuju dalam pernyataan mengenai indikator dimensi kepemimpinan delegasi tentang kebebasan menyampaikan pendapat. Terdapat juga karyawan yang menyatakan wewenang pimpinan bersifat tidak mutlak. Lalu terdapat karyawan yang berpendapat sebuah keputusan tidak dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.

Hasil wawancara dengan sebagian karyawan sekaligus responden kuesioner pra penelitian ini bahwa yang karyawan inginkan adalah kategori pemimpin yang tidak terlalu kaku, ikut andil dalam bekerja, keputusan yang dibuat didiskusikan

dengan para kepala dari setiap tim yang bertugas sehingga tidak ada rasa canggung ketika bekerja atau akan timbulnya rasa nyaman dalam bekerja.

Selanjutnya hal yang berperan penting terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, berikut adalah hasil dari pra penelitian menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh 30 orang karyawan Peruri Unit kerja Saiparsial B.

Tabel 1.3
Hasil Pra Penelitian Motivasi Kerja

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Diberi kesempatan untuk mendapatkan posisi yang diinginkan	15	15
2	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan	28	2
3	Selalu mendapatkan penghargaan berupa bonus, insentif dan lainnya	30	0
4	Memiliki hubungan baik dengan pimpinan atau atasan langsung	23	7

Sumber : Hasil Pra Penelitian 2021

KARAWANG

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra penelitian variabel motivasi kerja karyawan tergolong cukup baik tetapi masih ada karyawan yang menyatakan belum diberi kesempatan mendapatkan posisi yang diinginkan. Masih terdapat karyawan yang menyatakan kurang baik mengenai hubungan kerja dengan sesama karyawan. Lalu masih ada karyawan yang menyatakan belum memiliki hubungan baik dengan pimpinan atau atasan langsung. Berdasarkan hasil wawancara dengan sebagian karyawan menurunnya motivasi untuk bekerja adalah kurangnya kesempatan untuk mendapatkan posisi yang diinginkan.

Setelah mendapatkan informasi dan data yang diperlukan dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yancomala (2014) hasil penelitiannya mengenai hubungan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, menjelaskan

bahwa koefisien hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,523 > r_{tabel} = 0,279$ pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 4,24 > t_{tabel} = 2,000$ pada taraf kepercayaan 95%. maka hipotesis terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diterima. Oleh karena itu kesimpulan yang didapat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera barat.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y) ini yaitu penelitian yang dilakukan (Trang, 2013), dalam hasil penelitiannya mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) ini dapat dilihat dengan uji $t = 0,063$ dan signifikasinya $0,447 > 0,05$.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Akbar et al., 2020) hasil penelitiannya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta, mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$ dengan koefisien korelasi 0,774. Dapat dikategorikan adanya hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Naa'imah & Farida, 2021) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Motor Center Basuki Rahmat Surabaya. Dalam penelitiannya dikatakan bahwa jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang diterapkan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Dan hasil perhitungan menunjukkan

data penelitian terbukti bahwa $F_{hitung} 6,035 > F_{tabel} 3,27$ dengan probabilitas tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ maka pada uji F, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama atau simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas serta dari data dan informasi yang tersedia lalu didukung dengan adanya kesempatan, maka penulis menetapkan Unit kerja Saiparsial B Peruri sebagai tempat untuk melaksanakan penelitian dan dari latar belakang yang telah paparkan di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Kerja Saiparsial B Perum Peruri”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa hal sebagai berikut :

1. Terdapat karyawan yang belum mampu memenuhi target
2. Terdapat karyawan yang terlambat waktu kerja lebih dari satu kali dalam 1 bulan.
3. Terdapat beberapa karyawan yang belum mampu melaksanakan kerjasama tim.
4. Terdapat beberapa karyawan yang menyatakan bahwa keputusan selalu dibuat oleh pemimpin (indikator dalam dimensi otoriter).
5. Terdapat beberapa karyawan yang tidak setuju dalam pernyataan mengenai indikator dimensi kepemimpinan delegasi tentang kebebasan menyampaikan pendapat.
6. Terdapat juga karyawan yang menyatakan wewenang pimpinan bersifat tidak mutlak.
7. Terdapat karyawan yang menyatakan sebuah keputusan tidak dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
8. Terdapat karyawan yang belum diberi kesempatan mendapatkan posisi yang diinginkan

9. Terdapat karyawan yang memiliki hubungan kurang baik mengenai dengan sesama karyawan
10. Terdapat karyawan yang belum memiliki hubungan baik dengan pimpinan atau atasan langsung

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan didalam penelitian ini lebih fokus dan tidak melenceng dari apa yang akan diteiti oleh penulis, maka batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manahemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja (Y).
3. Lokasi penelitian yang digunakan pada unit kerja Saiparsial B Perum Peruri.
4. Responden pada penelitian ini adalah karyawan di unit kerja Saiparsial B Perum Peruri.
5. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
6. Metode analisis menggunakan *path analysis* atau analisis jalur dengan bantuan SPSS *Version 26*.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di unit kerja Saiparsial B Perum Peruri.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di unit kerja Saiparsial B Perum Peruri.
3. Bagaimana kinerja karyawan di unit kerja Saiparsial B Perum Peruri.
4. Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja di unit kerja Saiparsial B Perum Peruri.
5. Apakah terdapat pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di unit kerja Saiparsial B Perum Peruri.

6. Apakah terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di unit kerja Saiparsial B Perum Peruri.
7. Apakah terdapat pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di unit kerja Saiparsial B Perum Peruri.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan gaya kepemimpinan di unit kerja saiparsial B Perum Peruri.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja karyawan di unit kerja saiparsial B Perum Peruri.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan di unit kerja saiparsial B Perum Peruri.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja di unit kerja saiparsial B Perum Peruri.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di unit kerja saiparsial B Perum Peruri.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di unit kerja saiparsial B Perum Peruri.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di unit kerja saiparsial B Perum Peruri.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Unit Kerja Saiparsial B Perum Peruri. Hal ini juga bertujuan untuk

menjadi sarana pengembangan pengetahuan teoritis yang dapat dipelajari dalam perkuliahan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perum Peruri

Sebagai sumber informasi masyarakat untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sapersial unit kerja B Perum Peruri. Sebagai sumber refleksi dan masukan positif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi pihak lain

Penelitian ini merupakan penjelasan dan bahan referensi serta dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi stakeholders lain yang membutuhkan dan ingin mengkaji permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

3. Bagi penulis

Riset ini diharapkan dapat menambah referensi dan masukan konseptual untuk lebih mengembangkan survei mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, kita akan memperdalam pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen personalia, yang merupakan salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar sarjana di bidang administrasi bisnis