

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Era globalisasi saat ini menuntut banyak organisasi untuk dapat lebih bersaing dalam keunggulan untuk menunjukkan kemajuan. Organisasi harus dapat memiliki keunggulan serta daya saing guna mampu bertahan di perkembangan industri saat ini. Keberhasilan ataupun tercapainya tujuan dalam visi misi tentu sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Organisasi pada dasarnya adalah suatu bentuk kerja sama antar dua orang maupun lebih dengan bertujuan untuk mencapai sesuatu. Organisasi dapat terbentuk ketika adanya pimpinan dan karyawan. Pimpinan yang dianggap dapat mengajak, mempengaruhi, memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan demi tercapainya suatu visi maupun misi serta tujuan penting lainnya. Jika tujuan yang di inginkan tercapai atau dapat diraih, maka pimpinan telah berhasil memimpin karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dengan gaya kepemimpinannya.

Kepemimpinan berasal dari kata leader. Artinya mereka yang memiliki keterampilan dan manfaat, terutama keterampilan dan manfaat di bidangnya, serta dapat mempengaruhi orang untuk melakukan kegiatan tertentu secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

Keberhasilan atau ketercapaian suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan. Untuk dapat memimpin dengan baik, pemimpin hendaknya membutuhkan seni ketika memimpin karyawan untuk melakukan tugas dan kewajiban mereka pada organisasi. Seni yang dimaksud adalah cara, sikap dan perilaku yang digunakan oleh pemimpin ketika memerintah karyawan. Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, memotivasi serta memerintah karyawan untuk dapat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan identik dengan mempengaruhi

tingkah laku dan perasaan orang lain, baik secara individual maupun kelompok dalam membantu mengarahkan orang dalam ide-idenya.

Perilaku pemimpin yang mendidik, adil, membimbing, menyenangkan dan mengayomi akan dapat membuat karyawan nyaman dan senang, sehingga mereka akan melakukan tugas yang diberikan dengan mengikuti arahan ataupun perintah atasan. Sedangkan ketika perilaku pemimpin yang semena-mena, tidak adil, tidak menyenangkan, tidak mengayomi maupun tidak mendidik membuat banyak karyawan kehilangan semangat dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan perilaku dan sikap pimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku yang dianut oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi pencapaian tujuan bisnis. Gaya atau sikap kepemimpinan pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Setiap organisasi harus memiliki pemimpin dengan sikap dan gaya yang berbeda untuk diterapkan dalam organisasinya..

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang selama kurun waktu tertentu dengan membandingkan standar yang telah ditetapkan lebih dahulu. Kinerja biasanya sering dikaitkan dengan hasil yang baik ataupun buruk. Dengan artian, jika seseorang melakukan pekerjaan yang memenuhi atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan dianggap telah baik. Sebaliknya jika karyawan menghasilkan kinerja yang jauh dari standar, maka kinerja karyawan dianggap buruk.

Pada penelitian ini gaya kepemimpinan akan menjadi variabel yang mempengaruhi (X) dan kinerja karyawan menjadi variabel dipengaruhi (Y). Penentuan gaya kepemimpinan didapatkan dari hasil penelitian selama magang serta hasil wawancara lisan maupun tertulis yang dilakukan kepada beberapa karyawan di PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel. Penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di berbagai divisi

mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel dengan pertanyaan “Menurut Bapak bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer? Apakah gaya kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan?”. Menurut karyawan manajer sering kali acuh atau tidak peduli kepada karyawan yang merasa kesulitan bekerja dalam tim, manajer juga dianggap kurang komunikasi terhadap karyawan sehingga menurut karyawan manajer tidak memiliki komunikasi yang baik. Beberapa karyawan juga menganggap hal ini sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan pada perusahaan.

PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *supplier* dan perdagangan barang. Manajer PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel memiliki tanggung jawab dan berperan dalam memimpin organisasi yang menggerakkan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan. Manajer juga bertanggung jawab dalam kelancaran aktivitas-aktivitas dalam perusahaan. Sehingga manajer memiliki peran penting dalam proses tercapainya atau keberhasilan tujuan serta visi misi perusahaan. Gaya kepemimpinan menjadi pengaruh dalam meningkatkan hasil kerja karyawan, yang berarti gaya kepemimpinan manajer PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan manajer PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel terhadap kinerja karyawan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAGER AREA SUMBAGSEL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IDE SEHATI CABANG SUMBAGSEL”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diambil, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan yaitu: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan *manager* area sumbagsel terhadap kinerja karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Untuk mempermudah dalam membuat laporan akhir serta menghindari penyimpangan dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan *manager* sumbagsel terhadap kinerja karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan**

Adapun tujuan penulis melaksanakan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan *manager* area sumbagsel terhadap kinerja karyawan di PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel.

### **1.4.2 Manfaat**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Sebagai syarat menyelesaikan Pendidikan, selain itu dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan saran yang berguna untuk menentukan penerapan gaya kepemimpinan *manager* area sumbagsel dan kinerja karyawan untuk masa yang akan datang.

### 3. Bagi akademik

Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 1.5 Metodologi Penelitian

### 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis akan melakukan penelitian pada karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel yang beralamat di Jalan Kijang Mas blok F 22, Demang Lebar Daun Palembang. Objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel.

### 1.5.2 Jenis dan Sumber Data

#### 1.5.2.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2019:15) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan *manager* area sumbagsel terhadap kinerja karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel.

#### 1.5.2.2 Sumber Data

Dalam penelitian laporan akhir ini penulis menggunakan 2 (dua) jenis sumber data yaitu:

##### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang dikumpulkan atau yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer yang penulis gunakan adalah dengan melakukan hasil jawaban responden

melalui kuesioner yang telah diberikan kepada responden yaitu karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah diolah atau dikumpulkan oleh pihak lain atau diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel yang berisi sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan informasi lain.

### 1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dilakukan untuk mendapatkan data maupun keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

#### 1.5.3.1 Riset Lapangan

##### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan yang dibuat oleh penulis dan ditujukan untuk responden. Penyebaran kuesioner akan dilakukan secara *online*.

Skala pengukuran yang digunakan dalam perhitungan yaitu skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Di bawah ini merupakan tabel pengukuran skala likert:

**Tabel 1.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pilihan jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Keterangan Jawaban</b>
Sangat Setuju (SS)	4	Baik Sekali
Setuju (S)	3	Baik
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Baik
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Baik

*Sumber: Sugiyono, 2019.*

## 2. Wawancara

Teknik mengumpulkan data dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan narasumber untuk mendapatkan informasi yang diperlukan pada penelitian. Wawancara dapat dilakukan secara langsung atau tatap muka dan secara tidak langsung atau melalui media komunikasi. Pada pengumpulan data wawancara penulis melakukan tanya jawab langsung dengan *manager* dan karyawan yang ada di PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel.

### 1.5.3.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ialah mencari informasi mengenai penelitian yang bisa didapatkan dari buku-buku, jurnal, perusahaan ataupun catatan-catatan lainnya. Pada penelitian ini penulis menggunakan berbagai buku untuk mencari informasi mengenai variabel yang ada dan menggunakan jurnal penelitian sebelumnya.

## 1.5.4 Populasi dan Sampel

### 1.5.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Ide Sehati Cabang sumbagsel sebanyak 64 Karyawan dan 1 Manajer.

#### **1.5.4.2 Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling non probability sampling dengan jenis sampling jenuh. Sugiyono (2019:133) berpendapat sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sehingga total keseluruhan, yang berjumlah sebanyak 65 orang di PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### **1.5.5 Teknik Analisis Data**

Data-data yang telah diperoleh oleh penulis dari hasil jawaban responden terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen, dengan cara melalui uji validitas dan uji reliabilitas, dijelaskan sebagai berikut:

#### **1.5.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan sebagai syarat mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen. Jika instrumen valid maka dapat dilakukan untuk mengukur apa yang akan diukur. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan ke tidak telitian ( $\alpha$ ) sebesar 5% maka instrumen dapat dikatakan valid.

- b. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dengan ke tidak telitian ( $\alpha$ ) sebesar 5% maka instrumen dapat dikatakan tidak valid.

Menurut Herispon (2020) membandingkan hasil *output Corrected Item total Correlation* (rhitung) dengan rtabel (nilai kritits) pada *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan standar uji yang sering dilakukan pada  $\alpha = 5\%$ .

Sehingga pada penelitian ini

$$df = n-2$$

$$df = 65-2 = 63$$

dari hasil  $df$  (*degree of freedom*) dapat ditemukan nilai  $r$  yang dianggap syarat minimum jika  $r = 0,2441$ . Jika hasil antara butir dengan skor total kurang dari 0,2441, maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau sah.

#### 1.5.5.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur suatu instrumen yang mempunyai indikator dari variabel. Untuk dapat menentukan suatu instrumen dapat dikatakan *reliable* atau tidak dalam mengambil keputusan yaitu  $r$  hitung  $>$  0,6.

Setelah dilakukan dan diperoleh hasil dari uji validitas dan reliabilitas selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS.

#### 1.5.5.3 Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat

kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:206)

Bentuk data statistik deskriptif yang biasanya dapat disajikan adalah grafik, diagram lingkaran, tabel, *pictogram*, perhitungan median, perhitungan modus, perhitungan *mean*, perhitungan persentil, perhitungan desil, perhitungan *presentase*, serta perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata dan standar deviasi.

#### **1.5.5.4 Regresi Linear Sederhana**

Regresi linear sederhana merupakan metode yang digunakan untuk melihat hubungan antar 2 variabel yaitu variabel bebas atau independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y). Dalam penelitian ini mengukur pengaruh variabel gaya kepemimpinan *manager* area sumbagsel (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel. Pada analisis regresi linear sederhana ini dilakukan Uji T, Uji Koefisien determinasi  $R^2$  dan persamaan regresi yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

##### **a. Uji T (Parsial)**

uji T atau Parsial digunakan sebagai bentuk menguji variabel (X) memberikan pengaruh terhadap variabel (Y). Uji T menunjukkan besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan *manager* area sumbagsel berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ide Sehati Cabang Sumbagsel. Uji T dilakukan menggunakan aplikasi SPSS.

##### **b. Uji Koefisien Determinasi $R^2$**

Uji koefisien determinasi digunakan sebagai bentuk menunjukkan besarnya *presentase* pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar atau tinggi

nilai  $R^2$  maka semakin besar proporsi dan total variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Persamaan regresi untuk mengetahui hubungan antara variabel gaya kepemimpinan *manager* area sumbagsel (X) dan kinerja karyawan (Y) menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X = Variabel independen (Gaya Kepemimpinan *Manager*  
Area Sumbagsel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi