

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi akan sulit bertahan dalam persaingan dunia bisnis. Selain sumber daya lain seperti *money, methods, materials, machines dan market* (Hasibuan, 2011:20).

Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun, pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas baik dari segi fisik, pengetahuan, waktu ataupun perhatian sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan serta terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia untuk membagi pekerjaan, tugas serta tanggung jawabnya sehingga dapat terbentuklah kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi untuk membantu manusia menyelesaikan pekerjaannya yang berat dan sulit dengan baik serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, maka peran pemimpin juga sangat diperlukan untuk membentuk sumber daya manusia itu sendiri. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*)

dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Menurut Terry (2000:152) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Sedangkan menurut Daft (2001:50) mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang yang mengarahkan untuk pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat terwujud.

Setiap pimpinan pada dasarnya memiliki perilaku atau gaya memimpin yang berbeda dalam memberikan dorongan semangat kerja karyawan karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya dan kepemimpinan dalam suatu organisasi juga merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, pemimpin harus dapat melakukan suatu upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya. Menurut Menurut Mangkunegara (2009:9) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, pimpinan harus dapat melakukan banyak usaha untuk mencapai tujuan organisasi baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan. Adapun salah satu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan cara mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dimana pemimpin dapat mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan mengenai hasil kinerjanya terhadap tugas yang diberikan, mengidentifikasi masalah penurunan kinerjanya melalui karyawan lain, serta pemimpin harus dapat mengidentifikasikan masalah pribadi yang dialami oleh karyawan yang menyebabkan penurunan kinerjanya sehingga diperlukan tindak lebih lanjut mengenai hal-hal apa saja yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut.

PT Nindya Karya (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang Jasa Konstruksi yang memiliki sejarah dan pengalaman panjang pada jalur bisnis utamanya di bidang jasa konstruksi. PT Nindya Karya (Persero) saat ini beroperasi diseluruh wilayah Republik Indonesia yang terbagi kedalam lima unit bisnis yang terdiri dari lima kantor divisi meliputi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Jambi, Kepulauan Riau, Seluruh Kalimantan, Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, NTB dan NTT.

Saat ini PT Nindya Karya berkomitmen untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan melakukan restrukturisasi perusahaan secara menyeluruh baik logo perusahaan, visi, misi, nilai-nilai dasar, budaya, bidang keuangan, organisasi, SDM dan Sistem, guna menjadi perusahaan yang cerdas berbasis pada pengetahuan dan teknologi. Komitmen ini dibangun dengan semangat tinggi untuk fokus pada pelanggan serta keinginan yang kuat untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Untuk membangun Komitmen tersebut, Perusahaan menyadari bahwa peranan Sumber Daya Manusia untuk menjadikan karyawan lebih unggul dan tangguh serta profesional pada bidangnya sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena

itu, seorang pemimpin juga harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mempengaruhi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan, PT Nindya Karya Palembang belum memiliki kedisiplinan yang tinggi karena karyawan semauanya saja keluar masuk kantor pada saat jam kerja. Dengan adanya hal tersebut maka kemungkinan kinerja karyawan pun akan menurun, karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, walaupun pekerjaannya selesai, ada kemungkinan tidak maksimal karena waktu yang dimiliki oleh karyawan tersebut tidak dimanfaatkan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk membahas **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NINDYA KARYA (PERSERO) PALEMBANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah:

- a. Gaya Kepemimpinan manakah yang memiliki kecenderungan paling tinggi (dominan) terhadap Kinerja Karyawan PT Nindya Karya Palembang?
- b. Seberapa besar Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Nindya Karya Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar pembahasan Laporan Akhir terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan pada bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Nindya Karya Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan manakah yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.
- b. Seberapa besar Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan

### **1.4.2 Manfaat**

Adapun manfaat dari penulisan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis/ Peneliti

Untuk menambah wawasan bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan serta dapat mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan yang di terapkan PT Nindya Karya terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan referensi serta masukan yang dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dalam mengetahui Gaya Kepemimpinan yang seperti apa yang lebih diinginkan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Nindya Karya Palembang..

- c. Bagi Lembaga

Sebagai tambahan literatur pada Perpustakaan Politeknik Negeri Sriwijaya khususnya Jurusan Administrasi Bisnis serta dapat dijadikan referensi untuk angkatan mahasiswa Administrasi Bisnis yang akan datang.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT Nindya Karya Palembang bertempat di Jl. Kol. H. Berlian Km. 9 nomor 8 Palembang (30152) dan objek yang diteliti adalah bidang Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Yusi dan Idris (2010:6-7) jenis dan sumber data berdasarkan cara memperolehnya, data dapat dibagi ke dalam:

- a. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan dari objeknya. Data primer yang digunakan adalah melalui wawancara dan penyebaran angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Adapun dokumen yang didapat dari PT Nindya Karya seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas karyawan PT Nindya Karya Palembang.

### **1.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti. Cara pengumpulan data yang dapat digunakan menurut Yusi dan Idris (2009:108-113) yaitu:

1. Wawancara

Adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada pihak yang berwenang melakukan wawancara pada PT Nindya Karya Palembang

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Ghozali (2005:7), Skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

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

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
1	Tidak Pernah (TP)	1
2	Pernah (P)	2
3	Sesekali (SS)	3
4	Sering (SG)	4
5	Selalu (SL)	5

b. Riset Perpustakaan

Metode pengumpulan data-data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan cara pengumpulan informasi yang terdapat literatur-literatur dan buku-buku serta mempelajarinya. Riset kepustakaan merupakan penelusuran literatur yang bersumber dari buku, jurnal, media, pakar ataupun dari hasil penelitian orang lain yang bertujuan untuk menyusun dasar teori yang digunakan dalam melakukan penelitian.

## **1.5.4 Populasi dan Sampel**

### **1.5.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2009: 115), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan dari PT Nindya Karya (Persero) Palembang yang berjumlah 72 orang karyawan termasuk Kepala Wilayah PT Nindya Karya (Persero) Palembang.

### **1.5.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2009:116), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengumpulan pada populasi pada karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik Sampling jenuh adalah pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel pada penelitian sebanyak jumlah populasi yaitu 71 karyawan dan tidak termasuk kepala cabang, karena kepala cabang merupakan objek yang akan di teliti.

## **1.5.5 Analisis Data**

Menurut Kuncoro (2003:124) data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi). Semua data yang pada gilirannya merupakan variabel yang kita ukur, dapat diklasifikasikan antara lain:

### **a. Metode kualitatif**

Yaitu data yang merupakan serangkaian informasi yang pada umumnya tidak dapat diukur karena berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar yang bukan berupa angka. Jadi, teknik analisa



kualitatif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif yaitu menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Metode kuantitatif

Yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), atau data kuantitatif yang diangkakan. Dalam penulisan metode ini menggunakan program SPSS untuk membantu penulis menghitung jawaban atas kuisisioner dari responden. Penulis menggunakan analisis kuantitatif regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan baik ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005:49). Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlation item total correlation*) dengan  $r_{tabel}$ .

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut tidak valid

Jika instrumen tidak valid maka instrumen tersebut tidak dapat diikutsertakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel arau handal ketika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam SPSS 11.5 for Windows diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Conbrach Alpha, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Conbrach Alpha  $> 0.60$  (Ghozali, 2005:41).

## 2. Regresi Berganda

Menurut Ruzid (2012:92) mengemukakan bahwa analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen atau bebas (x) dengan variabel terikat atau dependen (Y). Untuk melihat pengaruh antara variabel X terhadap Y maka dipakai satu rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pemimpin Direktif

X2 = Pemimpin Suportif

X3 = Pemimpin Partisipatif

X4 = Pemimpin Berorientasi pada Prestasi

a = Konstanta

b = Koefisien

## 3. Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Riduwan

(2012:94) Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja karyawan). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Ha: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui signifikansi regresi berganda, bandingkan antara nilai probabilitas 0.05 dengan nilai probabilitas *Sig* sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas  $0.05 \leq$  nilai probabilitas *Sig* atau ( $0.05 \leq Sig$ ), maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas  $0.05 \geq$  nilai probabilitas *Sig* atau ( $0.05 \geq Sig$ ), maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

#### 4. Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005:98).

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:97).