

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis ini mengalami perkembangan sangat pesat dan tentu saja dalam hal ini diikuti persaingan yang sangat ketat. Saat ini perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif yang akan mampu bertahan, mampu memenangkan persaingan serta meraih peluang untuk berkembang. Dalam menghadapi keadaan tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor utama pembentukan keunggulan yang kompetitif dan akan menjadi kunci kemajuan dimasa mendatang.

Salah satu hal pokok yang dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan adalah sumber daya alam yang berkualitas. Sumber daya alam manusia sangat penting bagi perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sadarakan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antarkebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang dengan produktif dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan karyawan bekerja secara produktif dan profesional.

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era saat ini, salah satu upaya yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah perusahaan ibarat sebuah kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ke tujuan (Ancok, 2012:20).

Di dalam sebuah organisasi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia sangat diperlukan. Penilaian kualitas Sumber Daya Manusia salah satunya dapat dilakukan dengan melihat kinerja karyawan. Keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemimpin, baik sifat yang melekat pada pemimpin maupun gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Dalam tercapainya tujuan maka sangat diperlukan peran pemimpin sebagai pemegang kebijakan dan keputusan tertinggi di perusahaan, lembaga, atau instansi. Kepemimpinan perlu difungsikan agar pelaksanaan tugas berhasil dengan baik. Pemimpin harus mampu berperan sesuai tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Dengan proses program pemberdayaan akhirnya karyawan harus memiliki kinerja yang profesional. Afolabi (Angelina, 2013:8) menyatakan bahwa pemimpin adalah agen perubahan, Perusahaan yang berdiri dari sekumpulan karyawan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Penting bagi pemimpin sebagai penggerak perusahaan berusaha mengetahui keinginan karyawan atau anggotanya yaitu apa yang mendorong anggota berperilaku tertentu disesuaikan dengan tujuan perusahaan tersebut.

Kekuatan pada perusahaan bukan hanya terletak pada teknologi ataupun sumber dayanya, tetapi juga terletak pada sumber daya manusianya. Hal ini dapat diartikan bahwa kesuksesan pada perusahaan tergantung kemampuan Sumber Daya Manusiannya untuk bergerak maju agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk

menggerakannya diperlukan hubungan antar karyawan sehingga terbentuk kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011: 10)

Di dalam sebuah organisasi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia sangat diperlukan. Penilaian kualitas Sumber Daya Manusia salah satunya dapat dilakukan dengan melihat kinerja karyawan. Keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemimpin, baik sifat yang melekat pada pemimpin maupun gaya kepemimpinan yang di hunikan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Untuk menciptakan kondisi yang baik dengan seluruh karyawan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Tantangan berat yang dihadapi oleh setiap pemimpin, lebih-lebih dalam dunia modern yang ditandai berbagai gejala, seperti sumber daya manusia harus difokuskan paling utama, karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu keberhasilan pada peningkatan kinerja karyawan, kemudian volume kerja yang selalu meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks, tuntutan pengembangan sumber daya insani, dan sebagainya ialah bagaimana setiap unsur pemimpin dapat menggerakkan orang lain, baik bawahan, maupun teman sepekerja, sehingga dengan sadar mereka secara

bersama-sama bersedia sehingga kinerja yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan penilaian kinerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan erat dengan pekerjaan (*job related*), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, abik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan gambaran dari berkembang atau tidaknya perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara lega;, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Maka dari itu, perlu diadakan penelitian terhadap kinerja itu sendiri. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi karyawan pada saat sekarang yang berhubungan dengan standart kinerjanya. Dalam penilaian kinerja kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam periode tertentu, umpan balik kinerja memungkinkan karyawan ,mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dari beberapa permasalahan tersebut maka dapat disimpulkan penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, serta sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Demikian pula yang terjadi pada WMS ( Wirausaha Muda Sumenep ) yang bergerak dibidang jasa dan produksi yang dalam gaya kepemimpinannya terhadap karyawan masih kurang efektif. Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh direktur WMS tersebut adalah jarang melakukan pengawakan kepada bawahan atas kinerja yang dilaukan selama kegiatan usaha berlangsung dan pelatihan yang dilaksanakan sdi WMS serta tidak melakukan penilaian kinerja setiap periode yang ditetapkan oleh pimpinan di WMS. Peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan di WMS mengatakan bahwa mereka tidak merasakan kepemimpinan yang dilakukan direktur WMS diantaranya yaitu jarang berinteraksi dengan karyawan, tidak melakukan penilaian kinerja, serta memberi masukan. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, dalam memberikan dorongan, motivasi, dan arhan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan harus mengetahui perilaku, sikap, moral, norma seperti apa yang akan digunakan untuk mempengaruhi, mengarahkan karyawan-karyawannya menuju pencapaian dan sasaran tujuan di WMS Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi dan menganalisis terhadap gaya kepemimpinan dan yang diberikan kepada karyawan WSM (wirausaha muda sumenep) dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan mengambil sebuah judul **“GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA WMS KABUPATEN SUMENEP (Wirausaha Muda Sumenep)”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di kantor WMS Kabupaten Sumenep dalam meningkatkan kinerja karyawan ?
2. Bagaimana dampak gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan di kantor WMS Kabupaten Sumenep ?
3. Bagaimana peningkatan kinerja di Kantor WMS Sumenep ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yang pada dasarnya hendak menjawab permasalahan yang ada, adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor WMS Kabupaten Sumenep.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis model kepemimpinan di Kantor WMS Kabupaten Sumenep.

3. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja karyawan di Kantor WMS Kabupaten Sumenep

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dan berkaitan dengan penelitian ini, adalah :

1. Kontribusi Teoritis

Bagi penelitian lain untuk menambah wawasan ilmu dalam bidang ilmu manajemen SDM, serta sebagai referensi atau landasan bagi peneliti selanjutnya.

2. Kontribusi Praktis

Bagi penulis untuk mengembangkan ilmu teoritis maupun praktis dan sebagai pengembangan intelektual di bagi penulis.

3. Kontribusi Kebijakan

Bagi WMS sebagai bahan masukan dan saran untuk Kantor WMS Kabupaten Sumenep dalam meningkatkan efektivitas melalui kinerja karyawan.

#### **1.5 Fokus Penelitian**

Dalam penelitian ini akan difokuskan pada beberapa hal, yaitu :

1. Menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan pada WMS.
2. Menganalisis kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin di kantor WMS Kabupaten Sumenep