# BAB IPENDAHULUAN

## Latar Belakang

Sangat penting bagi perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang kompeten tinggi juga kemampuan. Mengingat tingkat risiko operasionalnya, maka peran pekerja sangat berkontribusi terhadap perusahaan, oleh karena itu kualitas dan kompetensi kerja pegawai juga harus ditingkatkan. Ketidakmampuan fungsi manajemen perusahaan dalam mengendalikan sumber daya manusianya dapat berdampak juga dapat menimbulkan risiko operasional tingkat tinggi pada perusahaan.

Dalam konteks Perusahaan, penelitian tentang kepemimpinan ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin tidak hanya harus memiliki keterampilan dalam pengambilan keputusan dan memberikan arahan, tetapi juga harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan contoh yang baik kepada anggota tim. Kepemimpinan yang didasarkan pada tujuan dan fungsi akan berjalan secara efektif dan efisien. Sebagai seorang pemimpin perlu berupaya untuk menjadi bagian dari instansi maupun tim yang mereka arahkan. (Az-Zahroh 2023:135).

Efektivitas kepemimpinan didasarkan pada kemampuan pemimpin untuk mendengarkan, memahami, dan merespons kebutuhan serta harapan tim. Selain itu, penelitian juga menyoroti pentingnya kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan yang kuat, memfasilitasi kerja sama, dan mengelola konflik dengan bijaksana.

Gagasan ini harus menunjukkan bahwa pemimpin harus dapat menyesuaikan diri dengan dinamika yang berubah di lingkungan kerja mereka. Para pemimpin dalam kepemimpinan situasional memahami bahwa setiap situasi membutuhkan metode yang berbeda, bukan gaya kepemimpinan yang konsisten.

Dalam konteks ini, penulis ingin mengulas tentang suatu gaya kepemimpinan situasional. Teori yang dikenal sebagai kepemimpinan situasional mengutamakan pengikut, metode ini mengutamakan kualitas karyawan, artinya karyawan memiliki tingkat kesiapan yang berbeda. Karyawan dengan tingkat kesiapan rendah membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda dari karyawan dengan kesiapan tinggi. (Wijaya, Widayati & Rahmayanti, 2018: 321).

Namun dalam pelaksanaan penerapan gaya kepemimpinan situasional di PT Rifqy Gayo Perkasa ternyata tak jarang ditemukannya permasalahan yang melibatkan antara pemimpin dan bawahannya, permasalahan terkait gaya komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan bisa jadi kurang diinginkan oleh bawahan. Seperti sikap pimpinan yang cenderung dinilai kurang dekat dengan karyawan, akhirnya mendatangkan indikasi berupa karyawan merasa kurang diberikan perhatian dan pengakuan atas kontribusi yang telah dilakukannya. Dampaknya, karyawan menilai dirinya jarang diberikan kesempatan untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan.

Tempat penelitian juga menghadapi masalah terkait motivasi kerja. Dalam proses pengamatan penulis, ada masalah yang dihadapi oleh karyawan yang cenderung dianggap kurang membantu antara satu pekerja dengan pekerja lainnya. Pada pengamatan yang dilakukan penulis, seorang karyawan yang kurang termotivasi cenderung bekerja dengan kurang efisien dan kurang fokus ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas secara keseluruhan di tempat kerja, seorang karyawan kehilangan minat pada pekerjaannya atau tidak melihat nilai dalam tugas-tugas yang mereka lakukan, motivasi kerja mereka menurun. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karena mereka mungkin tidak lagi berusaha dengan sepenuh hati.

Penelitian tentang motivasi menjadi topik yang menjadi sorotan para akademisi dan praktisi dalam ranah perilaku organisasi. Atasan memberikan tugas kepada bawahannya agar diselesaikan dengan baik dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Apabila seseorang tidak mempunyai motivasi, dianggap belum dapat memenuhi tanggung jawabnya sebagai pekerja. (Octaviani & Mulyanto, 2021:2).

Sangat penting bagi pimpinan organisasi untuk memahami motivasi kerja karyawan karena sangat memengaruhi kinerja karyawan. (Maharani, Supriatin & Puspitawati, 2023:68).

Selain itu, hal yang diharapkan instansi guna mencapai tujuan yang tercapai, diperlukan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan adalah faktor krusial yang mempengaruhi kesuksesan sebuah bisnis, instansi juga mengharapkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan mereka, oleh karna itu perusahaan harus terus melakukan langkah-langkah strategis untuk memastikan bahwa karyawan mereka tetap kompetitif dan berkinerja tinggi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, penting bagi manajemen untuk memahami bahwa kinerja karyawan bukan hanya sekedar aspek tambahan, tetapi merupakan pilar utama yang mendukung kesuksesan keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi strategi yang berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Dengan demikian, tidak hanya akan meningkatkan kinerja saat ini, tetapi juga menjaga karyawan tetap relevan dan bernilai dalam pasar kerja yang dinamis.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Rifqy Gayo Perkasa)”.**

## Pembatasan Masalah

Selain itu, agar penelitian ini tidak menyimpang dan dapat lebih fokus serta mendalam pada tujuan utama penulisan, maka penulis membatasi topik penelitian karna keterbatasan waktu dan ingin penelitian ini mendalam pada tujuan utama penulisan. Untuk itu Batasan masalah yang akan dianalisis dalam penulisan skripsi ini adalah “Hanya pada pengaruh dan besarnya pengaruh kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada karyawan di PT Rifqy Gayo Perkasa”

## Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibentuk oleh penulis yaitu:

* + 1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa?
		2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa?
		3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa?

## Tujuan Penelitian

Penulis mencoba merumuskan permasalahan di atas untuk melakukan penelitian setelah membaca penjelasan latar belakang yang telah disebutkan. Adapun tujuan dari penelitian penulis diantaranya:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan situasional terhadap motivasi kerja pada PT Rifqy Gayo Perkasa.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa.
3. Untuk menghitung besarnya pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rifqy Gayo Perkasa.

## Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis
	* + 1. Studi ini berfungsi sebagai alat untuk mengkaji sejauh mana penerapan pengetahuan tentang kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh sejalan dengan praktik ilmu dalam kehidupan sehari-hari.
			2. Studi ini diharapkan menjadi tambahan referensi bacaan dan sumber kajian tambahan bagi ITB Ahmad Dahlan Jakarta khususnya pada bidang SDM.
2. Manfaat praktis

Dari sudut pandang praktis, penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan yang berharga bagi karyawan PT Rifqy Gayo Perkasa tentang sumber daya manusianya, khususnya mengenai kepemimpinan situasional dan motivasi kerja pada perusahaan tersebut.