

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena karyawan yang mempunyai kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh dan karyawan maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang ditunjukkan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab nya masing-masing dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Kinerja karyawan diartikan sebagai seperangkat hasil yang telah dicapai dan meningkat pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu tugas yang diminta. Pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi,

tujuan, visi dan misi organisasi yang dicantumkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membentuk dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, karena gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan yang baik akan merasa lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih puas dalam bekerja. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu menggerakkan, mengarahkan, dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai performa maksimal. Di sisi lain, kepemimpinan yang kurang efektif dapat mengakibatkan ketidakpuasan, kurangnya keterlibatan, dan bahkan penurunan produktivitas di antara anggota tim. Selain itu, perubahan dinamika organisasi dan perkembangan teknologi juga dapat mempengaruhi relevansi gaya kepemimpinan tertentu.

Faktor selanjutnya yaitu penilaian prestasi, penilaian prestasi kerja yang efektif dapat memberikan umpan balik konstruktif, membantu identifikasi kebutuhan pelatihan, dan merangsang motivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Sebaliknya, penilaian yang tidak dapat atau tidak jelas dapat menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan bahkan konsekuensi negative terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Penilaian prestasi kerja

merupakan proses sistematis untuk mengukur, menilai, dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya. Penilaian prestasi kerja yang efektif dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahannya. hal ini akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya pada PT. Tamtama Mulia Abadi.

Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat permasalahan mengenai gaya kepemimpinan di PT. Tamtama Mulia Abadi yaitu pemimpin tidak terbuka dengan bawahannya dan tidak memberikan umpan balik yang konstruktif dengan bawahannya, atau tidak mendengarkan pendapat bawahannya, atau tidak mendengarkan pendapat bawahannya hal ini terjadi karena kebiasaan pimpinan yang selalu mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan.

Hal ini dapat menyebabkan bawahan merasa tidak dihargai dan tidak memiliki motivasi untuk bekerja. Pimpinan juga tidak memiliki visi yang jelas untuk organisasi, atau tidak dapat mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak tahu apa yang harus dilakukan sehingga bawahan menjadi tidak produktif. Karyawan yang sering gagal memenuhi batas waktu pekerjaannya, hal ini menunjukkan kurangnya manajemen waktu atau motivasi karyawan.

Untuk mengetahui permasalahan Gaya Kepemimpinan pada PT Tamtama Mulia Abadi, maka penulis melakukan prasurevei kepada 22 responden karyawan dengan cara membagikan pernyataan, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurevei Gaya Kepemimpinan**

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Ya</b>	<b>Presentase</b>	<b>Tidak</b>	<b>Presentase</b>
Atasan saya selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran.	9	40,9%	13	59,1%
Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan sama.	10	45,5%	12	54,5%
Atasan saya mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik.	9	40,9%	13	59,1%
Atasan saya mempunyai watak yang jujur.	9	40,9%	13	59,1%
Atasan saya mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati.	9	40,9%	13	59,1%
<b>Rata-Rata</b>	<b>9</b>	<b>40,9%</b>	<b>13</b>	<b>59,1%</b>

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan hasil prasurvei di atas diperoleh nilai rata-rata jawaban ya sebanyak 9 (40,9%) dan jawaban tidak sebanyak 13 (59,1%). Berdasarkan data tersebut penulis menyimpulkan beberapa indikator mengenai gaya kepemimpinan belum dapat dicapai oleh karyawan. Seperti atasan memiliki sifat yang tidak selalu terbuka dalam memberikan kritik dan saran, sehingga karyawan merasa

Hal Karyawan juga mengeluhkan penilaian prestasi kerja karyawan, karena kurangnya kejelasan dan transparansi dalam menetapkan kriteria penilaian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja juga tidak mempertimbangan alasan karyawan melanggar aturan yang berlaku dan terlalu fokus pada hasil akhir tanpa mempertimbangkan proses kerja. Dimana karyawan terpaksa melanggar aturan dan kebijakan kedisiplinan karena keadaan yang memaksa, seperti sakit, ada keluarga yang sakit, atau ada keadaan darurat dianggap tidak disiplin, penilaian terhadap karyawan tersebut dianggap tidak adil karena faktor keterpaksaan ini membuat mereka tidak mau berbagi informasi atau ide karena kurangnya kepercayaan atau

ketakutan akan reaksi negatif dari atasan dan sesama rekan kerja.

Untuk mengetahui pemasalahan Penilaian Prestasi Kerja pada PT Tamtama Mulia Abadi, maka penulis melakukan prasurevei kepada 22 responden karyawan dengan cara membagikan pernyataan, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prasurevei Penilaian Prestasi Kerja**

<b>Penilaian Prestasi Kerja</b>	<b>Ya</b>	<b>Presentase</b>	<b>Tidak</b>	<b>Presentase</b>
Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.	9	40,9%	13	59,1%
Anda terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa tanpa adanya penundaan.	13	59,1%	9	40,9%
Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.	8	36,4%	14	63,6%
Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.	12	45,5%	10	54,5%
<b>Rata-Rata</b>	<b>10</b>	<b>45,5%</b>	<b>12</b>	<b>54,5%</b>

Sumber: Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan hasil pra survei di atas diperoleh nilai rata-rata jawaban ya sebanyak 10 (45,5%) dan jawaban tidak sebanyak 12 (54,5%). Berdasarkan data tersebut penulis menyimpulkan beberapa indikator mengenai penilaian prestasi kerja belum dapat dicapai oleh karyawan. Seperti karyawan tidak menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan, hal ini menyebabkan karyawan tidak taat pada peraturan karena ketidak cocokan dengan gaya pribadi, dengan maksud beberapa karyawan mungkin merasa bahwa seragam tidak mencerminkan gaya pribadi mereka.

Untuk mengetahui pemasalahan Kinerja Karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi, maka penulis melakukan prasurevei kepada 22 responden karyawan

dengan cara membagikan pernyataan, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan**

<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Ya</b>	<b>Presentase</b>	<b>Tidak</b>	<b>Presentase</b>
Hasil pekerjaan saya secara kualitas selalu memuaskan pimpinan	8	36,4%	14	63,6%
Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain	10	45,5%	12	54,5%
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	8	36,4%	14	63,6%
Saya selalu mengerjakan pekerjaan denganteliti.	9	40,9%	13	59,1%
Saya berkomitmen akan selalu yakin atas apa yang saya lakukan di dalam organisasi atau perusahaan ini.	10	45,5%	12	54,5%
<b>Rata-Rata</b>	<b>9</b>	<b>40,9%</b>	<b>13</b>	<b>59,1%</b>

Sumber: Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan hasil pra survei di atas diperoleh nilai rata-rata jawaban ya sebanyak 9 (40,9%) dan jawaban tidak sebanyak 13 (59,1%). Berdasarkan data tersebut penulis menyimpulkan beberapa indikator mengenai kinerja karyawan belum dapat dicapai oleh karyawan. Seperti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, yang dimana jika karyawan tidak dapat menyelesaikan target dari hasil yang telah ditentukan maka akan dapat membuat perusahaan menurun, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi pemilikan modal yang menggabungkan bermacam-macam faktor produksi yang berlokasi di suatu tempat tertentu dengan memproduksi barang dan jasa untuk dijual dengan tujuan mendapatkan keuntungan. PT Tamtama Mulia Abadi merupakan salah satu

perusahaan yang bergerak di bidang distribusi Gas Elpiji Pertamina di kota Medan. PT Tamtama Mulia Abadi Didirikan Pada Tanggal 29 Januari 2003, Pendirinya Bernama Siti Bonita Agustina Tanjung Dan Muhammad Saleh Noor Pawang. PT Tamtama Mulia Abadi berlokasi di Alamat JL. Bunga Herba 4 no 87, Sempakata, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Medan 20131.

Adapun maksud dan tujuan dalam pendirian usaha tersebut untuk menjalankan usaha perdagangan umum, termasuk impor dan ekspor, dagang antar pulau, daerah serta lokal, selanjutnya bertindak sebagai perantara/ komisioner, agen, distributor, leveransir, dan perwakilan dari badan dan perusahaan lain baik dari dalam maupun luar negeri.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Pemimpin sering kali tidak terbuka dengan bawahannya.
2. Penilaian prestasi kerja karyawan terlalu fokus pada hasil akhir.
3. Karyawan sering gagal memenuhi batas waktu pekerjaannya.
4. Karyawan merasa kontribusi yang mereka lakukan tidak dihargai pada organisasi.
5. Keterampilan beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang.

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah diperlukan pembahasan menjadi lebih fokus sesuai dengan

permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamtama Mulia Abadi.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamtama Mulia Abadi?
2. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamtama Mulia Abadi?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan positif secara bersama sama pada kinerja karyawan pada PT. Tamtama Mulia Abadi?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamtama Mulia Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamtama Mulia Abadi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan penilaian prestasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.



Tamtama Mulia Abadi

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Dapat mengetahui dan memperoleh masukan dalam ilmu pengetahuan dengan menambah wawasan luas tentang apa yang diperoleh selama penulisan skripsi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Bagi Perusahaan PT. Tamtama Mulia Abadi**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana tambahan literature kepustakaan bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada gaya kepemimpinan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tamtama Mulia Abadi.

### **3. Bagi Peneliti Lain**

Dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi pada pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

Penelitian ini juga dapat dijadikan sumber wawasan, informasi, sumber referensi pembelajaran, serta ilmu pengetahuan baru yang dapat memperluas pola pikir pembaca mengenai gaya kepemimpinan dan penilaian prestasi kerja.