

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi, dimana individu – individu tidak dapat mencapai sendiri. Sumber daya manusia dalam hal ini dapat di artikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, atau pegawai yang memiliki keahlian pada bidang nya masing-masing. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan yang diterima.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting. Oleh sebab itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan

kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi tentunya bukan merupakan usaha yang mudah. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia dalam rangka proses pencapaian tujuan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi pemimpin yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya.

Kinerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap penurunan sistem kerja yang membuat target pekerjaan semakin lambat untuk di selesaikan. Prestasi kinerja karyawan bukan hanya kebetulan tapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dan benar dari setiap karyawannya, untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat di dalam perusahaan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangku kemampuannya dalam memimpin.

Hal tersebut hanya dapat terwujud jika perusahaan tersebut memiliki kesiapan dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja, kinerja yang baik bagi karyawan dan termotivasi secara optimal.

Selain peran pemimpin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kurang nya motivasi yang diberikan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki, serta mempunyai keinginan yang kuat untuk berhasil demi pekerjaan. Maka dari itu pemberian motivasi oleh pemimpin oleh insentif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan karyawan serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para karyawan. Komponen penting dalam motivasi kinerja karyawan dengan cara memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang mencapai hasil kerja yang baik dapat meningkatkan hasil kerja karyawan tersebut. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan atau memberi tanggung jawab yang lebih besar dan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Dalam menjaga motivasi yang jelas dan efektif dari manajemen tentang tujuan suatu perusahaan, ekpetasi, dan peran karyawan dalam mencapai tujuan tersebut penting untuk menjaga motivasi, dalam

menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harus menciptakan kolaboratif dan positif sehingga peran ini dapat meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila mendapatkan motivasi kerja yang baik pula, maka dari itu perlu mengetahui dan memahami bagaimana cara meningkatkan ataupun memberikan motivasi yang baik.

Perusahaan sering menggunakan penilaian kinerja atau performance appraisal ini sebagai dasar dari kenaikan gaji, promosi, bonus, ataupun bisa juga sebagai dasar untuk penurunan jabatan dan pemutusan hubungan kerja. Di sisi lain, penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik dan profesional akan dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan sehingga tujuan organisasi juga dapat tercapai sesuai dengan yang di harapkan.

Perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun maju nya teknologi tanpa di tunjang oleh manusia sebagai sumber daya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang di maksud adalah sumber daya manusia, ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan dan menginginkan kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di Toko Lapis Bogor Sangkuriang diduga menentukan keberhasilan dalam pencapaian Toko Lapis Bogor Sangkuriang untuk memenuhi Pimpinan yang ada pada toko Lapis Bogor Sangkuriang masih kurang maksimal karena pimpinan hanya datang pada toko-toko besar saja, sehingga toko lain jarang di datangi oleh pimpinanjarangnya pimpinan memberikan arahan langsung serta bimbingan kepada karyawan. Hubungan atasan dan bawahan tercipta kurang harmonis dikarenakan jarang nya interaksi antar atasan dan bawahan, dan jarang nya atasan atasan datang langsung ke beberapa toko.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan terbukti penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan.

Berikut penulis telah melakukan pra-kuesioner penelitian berdasarkan faktor Kinerja untuk mengetahui gambaran yang mempengaruhi kinerja pada Toko Lapis Bogor Sangkuriang dengan melibatkan 68 karyawan tidak termasuk leader, kepala toko, dan supervisor toko, dengan hasil :

Tabel 1
Hasil Pra-Kuesioner Faktor-faktor Kinerja
Toko Lapis Bogor Sangkuriang 2024

No	Faktor-faktor Kinerja	Jawaban		Persentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah Kemampuan dan Keahlian pada perusahaan anda bermasalah	9	21	30%	70%
2	Apakah Pengetahuan pada perusahaan anda bermasalah	7	23	23%	77%
3	Apakah Rancangan Kerja pada perusahaan anda bermasalah	11	19	37%	63%
4	Apakah Kepribadian pada perusahaan anda bermasalah	7	23	23%	77%
5	Apakah Motivasi Kerja pada perusahaan anda bermasalah	25	5	83%	17%
6	Apakah Gaya Kepemimpinan pada perusahaan anda bermasalah	27	3	90%	10%
7	Apakah Budaya Organisasi pada perusahaan anda bermasalah	6	24	20%	80%
8	Apakah Kepuasan Kerja pada perusahaan anda bermasalah	10	20	33%	67%
9	Apakah Lingkungan Kerja pada perusahaan anda bermasalah	4	26	13%	87%
10	Apakah Loyalitas Kerja pada perusahaan anda bermasalah	7	23	23%	77%

Berdasarkan hasil dari Tabel 1 pra-kuesioner yang dilakukan mengenai kepemimpinan pada Toko Lapis Bogor Sangkuriang, dapat terlihat bahwa lebih banyak responden memilih Faktor Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan yang mempengaruhi Kinerja pada Toko Lapis Bogor Sangkuriang. Hal ini menunjukkan Faktor kinerja karyawan pada perusahaan cenderung belum

optimal sehingga dengan ini diperlukan adanya evaluasi.

Tabel 2
Hasil Pra-Kuesioner Indikator Kinerja
Toko Lapis Bogor Sangkuriang 2024

No	Kinerja	Jawaban		Persentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah Kualitas (Mutu) pengukuran pekerjaan pada perusahaan anda bermasalah	22	8	73%	27%
2	Apakah Kuantitas untuk mengukur kinerja pada perusahaan anda bermasalah	21	9	70%	30%
3	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan	7	23	23%	77%
4	Apakah Ketepatan Waktu dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan	8	22	27%	73%

Berdasarkan hasil dari tabel 2 pra-kuesioner di atas yang dilakukan mengenai kualitas kinerja pada Toko Lapis Sangkuriang yaitu terlihat lebih banyak responden yang memilih indikator Kualitas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Toko Lapis Bogor Sangkuriang, pada indikator ini menunjukkan bahwa kualitas atau mutu pada kinerja karyawan belum maksimal sehingga perlu dibutuhkan adanya bentuk evaluasi pada faktor tersebut.

Berikut penulis telah melakukan pra-kuesioner penelitian berdasarkan gaya kepemimpinan untuk mengetahui gambaran mengenai kepemimpinan pada Toko Lapis Bogor Sangkuriang dengan melibatkan 58 karyawan dengan hasil.

Tabel 3 :
Hasil Pra-Kuesioner Gaya Kepemimpinan
Toko Lapis Bogor Sangkuriang Tahun 2024

No	Gaya Kepemimpinan	Jawaban		Persentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
Gaya Kepemimpinan Otoriter					
1.	Pemimpin cenderung mengomando segala aktivitas untuk mencapai tujuan	13	17	43%	57%
Gaya Kepemimpinan Demokratis					
2.	Dalam membuat keputusan pemimpin selalu mempertimbangkan usul dan saran dari bawahan	28	2	93%	7%
Gaya Kepemimpinan Transformasional					
3.	Pemimpin memberikan perubahan dalam memotivasi atau dalam memberi arahan tugas dengan baik	11	19	63%	37%
Gaya Kepemimpinan Bebas/Laissez kinerja					
4.	Pemimpin hanya berpartisipasi dalam memonitor kinerja	14	16	47%	53%

Sumber : Hasil Pra-Kuesioner yang diolah

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 pra-kuesioner yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan pada Toko Lapis Bogor Sangkuriang, dapat terlihat bahwa responden memilih gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan pada Toko Lapis Bogor Sangkuriang yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dalam penerapannya cenderung belum optimal sehingga dengan ini diperlukan adanya evaluasi.. Dampak dari permasalahan tersebut ,mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kinerja para karyawan. Kemudian melihat motivasi karyawan yang belum optimal, disebabkan karena gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya.

Indikator lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang. Tingginya target yang diberikan oleh perusahaan tetapi insentif yang diterima karyawan kurang, menyebabkan kurangnya motivasi dari karyawan saat melakukan pekerjaan.

Tabel 4 :
Hasil Pra-Kuesioner Motivasi Kerja
Toko Lapis Bogor Sangkuriang Tahun 2024

No	Motivasi Kerja	Jawaban		Persentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah Kebutuhan Fisik yang diberikan perusahaan anda bermasalah	17	13	57%	43%
2	Apakah Kebutuhan Rasa Aman diberikan perusahaan anda bermasalah	2	28	7%	93%
3	Apakah Kebutuhan Sosial diberikan perusahaan anda bermasalah	22	8	73%	27%
4	Apakah Kebutuhan Akan Penghargaan diberikan perusahaan anda bermasalah	7	23	23%	77%
5	Apakah Kebutuhan Perwujudan Diri diberikan perusahaan anda bermasalah	4	26	13%	43%

Sumber : Hasil Pra-Kuesioner yang diolah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah :

Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa mengenai penilaian yang diperoleh terlihat responden menunjukkan indikator Kebutuhan fisik dan Kebutuhan sosial dalam penerapannya cenderung belum optimal. dan untuk penilaian yang di peroleh untuk kebutuhan fisik terdapat adanya hal terkait pemberian bonus, dalam hal ini

perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada kinerja karyawannya dalam bentuk pemberian penghargaan atau bonus kepada setiap karyawannya, hal ini dapat berdampak atau berpengaruh pada optimalisasi kinerja karyawan, karena dalam faktor ini sangat mempengaruhi tentunya dalam kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam perusahaan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keuntungan Lapis Bogor Sangkuriang, mendapatkan keuntungan yang maksimal sesuai dengan target yang di tentukan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka dapat menguntungkan banyak pihak, baik untuk karyawan, lingkungan sekitar maupun perusahaan, yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan. Lapis Bogor Sangkuriang menuntuk karyawan bekerja dengan baik dengan standar oprasional dan target yang telah di tetapkan. Tetapi dari pihak perusahaan kurang memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kurangnya perhatian tersebut dapat menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan dan akibatnya memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lapis Bogor Sangkuriang”.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berusaha mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kualitas kinerja karyawan yang masih belum optimal.
2. Kuantitas kinerja karyawan yang masih belum optimal.
3. Pemimpin memberikan motivasi atau arahan tugas belum optimal.
4. Kebutuhan fisik kinerja karyawan yang masih belum optimal.
5. Kebutuhan sosial kinerja karyawan yang masih belum optimal.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan masalah dengan memfokuskan pada variabel yang ada pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y).

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Peneliti

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia , yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka penulis membuat sistematika secara garis besar. Adapun sistematika penulisan proposal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan kajian literatur mengenai teori-teori yang melandasi variabel-variabel, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan perumusan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan pembahasan mengenai metode penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari pembahasan yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.