

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap orang ingin melakukan pekerjaannya dengan baik untuk perusahaan, sehingga menyebabkan banyak orang melampaui batas normalnya hingga mencapai keadaan yang disebut kelelahan kerja, yang memengaruhi suasana tegang di tempat kerja dan dapat dikatakan sebagai ancaman yang serius. Hal ini dapat terjadi pada semua tingkatan dalam perusahaan, baik itu atasan maupun bawahan, baik itu karyawan maupun pimpinan perusahaan. Apabila pemimpin mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik dan memiliki prestasi kepemimpinan, maka pegawai akan mempunyai rasa sukses, hal ini merupakan kunci keberhasilan dan efektifitas, karena pegawai akan sungguh-sungguh melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat beberapa komponen penting antara lain tanah, bangunan, uang, mesin, struktur organisasi, pengetahuan dan manajemen yang baik. Unsur-unsur manajemen dikenal dengan 6M atau manusia, uang, material, metode, mesin dan pasar. Salah satu unsurnya adalah manusia (*human being*). Suatu organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam dunia bisnis, pelaksanaan putusan digunakan untuk perencanaan dan pengorganisasian. *Reward* juga dapat digunakan untuk memotivasi tim agar melakukan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab. Motivasi memberikan sesuatu yang sangat berguna bagi pemimpin karena motivasi menimbulkan rasa tanggung jawab dan tanggung jawab sosial yang tinggi pada diri karyawan atau pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif bagaimana membimbing, memengaruhi, dan mengawasi bawahan agar melaksanakan tugas sesuai perintah yang direncanakan (Fahmi 2016: 2).

Adapun pengembangan pada pegawai yang meliputi pendidikan, pelatihan, pengembangan karir, dan penilaian prestasi kerja, mempunyai dampak yang besar terhadap pengelolaan suatu perusahaan karena pengelolaan perusahaan yang efektif dan efisien memerlukan prestasi yang dicapai oleh para pegawai.

Motif berprestasi mendorong pegawai untuk melakukan suatu aktivitas atau tugas dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memperoleh predikat prestasi kerja yang terpuji. Motif berprestasi yang perlu dimiliki pegawai harus dikembangkan dari dalam dirinya, di luar lingkungan kerja. Sebab, motif berprestasi yang mendalam membangun kekuatan pribadi, sehingga lebih mudah dicapai jika kondisi lingkungan kerja mendukung.

Muara Sentral Utama merupakan toko kosmetik yang berada di Kota Tasikmalaya, toko kosmetik Sentral Utama ini bertujuan menyediakan segala keperluan dalam merawat tubuh. Tidak hanya wajah saja namun menyediakan perawatan badan dan juga kepala. Dan toko kosmetik Muara Sentral Utama ini

adalah salah satu toko kosmetik yang menjadi pilihan terbaik bagi warga Tasikmalaya dalam memenuhi keperluan perawatan tubuh. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan direktur administrasi di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya mengatakan, dilihat dari prestasi kerja, motivasi kerja pegawai masih tergolong rendah. Masih bisa dikatakan atasan kurang mempunyai kemampuan dalam memberikan motivasi kepada bawahan. Misalnya, baik dari segi finansial maupun non finansial, *reward* yang diberikan kepada karyawan tidak cukup, dan pimpinan tidak memberikan dorongan khusus kepada karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat memengaruhi naik turunnya prestasi kerja pegawai. Dengan meningkatkan motivasi karyawan melalui pengambilan keputusan dan kepemimpinan yang baik akan meningkatnya prestasi kerja karyawan sehingga akan mencapai tujuan utama organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan tonggak utama suatu organisasi untuk memotivasi karyawan agar bekerja sebaik-baiknya dan menciptakan prestasi kerja sehingga mampu bersaing dengan organisasi lain termasuk PT. Muara Sentral Utama Tasikmalaya merupakan lokasi penelitian.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Ada banyak gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan tercermin dalam fungsi manajemen. Gaya kepemimpinan memengaruhi tingkat prestasi pegawai. Berbagai gaya kepemimpinan memberikan warna terhadap tugas-tugas yang dilakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan memberikan teladan bagi pegawai agar dapat menilai pemimpin mulai dari sikap hingga perilakunya.

Kepemimpinan mengacu pada kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin untuk menggerakkan orang lain, seperti memengaruhi atau membimbing orang untuk mencapai hasil yang diinginkan (Sutrisno, 2020: 21). Kepemimpinan adalah proses menjadikan orang lebih mengenal manfaat bekerja sama dengan orang lain, sehingga mereka memahami dan bersedia melakukannya. Pengaruh pemimpin akan memengaruhi semua perilaku, sehingga kepemimpinan pemimpin harus mempunyai gaya. Gaya kepemimpinan seperti ini akan memberikan kemudahan dan kenyamanan pada karyawan. Kedudukan pemimpin ini memang menentukan aktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap perusahaan pasti mempunyai kekurangannya masing-masing, misalnya dari segi faktor kepemimpinan.

Dalam proses ini, pemimpin memegang peranan penting dalam menentukan terselenggaranya organisasi perusahaan. pemimpin harus memberikan arah yang jelas terhadap visi dan misi organisasi, bagaimana pemimpin memengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan sedemikian rupa sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Jadi inilah sesungguhnya peran dan tanggung jawab seorang pemimpin, tentunya segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin sangat berpengaruh bahkan mempunyai peranan tertentu sehingga menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi pegawai. Berbagai bentuk dan aktivitas kerja positif yang akan mampu meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, gaya seseorang adalah kepemimpinan juga merupakan faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan prestasi karyawan itu sendiri.

Perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya dan bagaimana kinerja pemimpin dalam posisinya sehingga karyawan memiliki semangat dan ambisi dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk mencapai keuntungan bersama (Letanli Ayu Susantri dan Sari Sabrina, 2017). Hal ini tentunya akan meningkatkan prestasi karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi pegawai.

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak (Robert Heller dalam Wibowo, 2018: 103). Dengan adanya motivasi dapat menginspirasi karyawan untuk mengerahkan lebih banyak energi dan ide untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan tujuan untuk memperoleh temuan-temuan baru terkait variabel-variabel tersebut dan dapat membandingkan dengan temuan para peneliti sebelumnya. Dari sinilah peneliti mengambil judul penelitian ini yaitu **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok dalam latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada karyawan di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya

2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaya Kepemimpinan Pada Karyawan di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.
2. Motivasi Kerja Karyawan di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.
3. Prestasi Kerja Karyawan di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait. Adapun kegunaan yang diharapkan antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan. Selain itu juga dapat dijadikan referensi atau pelengkap penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya masalah kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis atau Guna Laksana

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai masukan dan pengetahuan lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan, dan Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Masukan juga dapat menjadi tolak ukur atau pertimbangan bagi kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di masa depan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi agar lebih baik dan lebih.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan referensi untuk meningkatkan pemahaman tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Serta memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan atau bahan referensi bagi para pembaca atau peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya

pada aspek gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Sukawarni No.7, Yudanagara, Kec. Cihideung, Kota. Tasikmalaya, Jawa Barat 46121.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dijadwalkan mulai dari keluarnya Surat Keputusan (SK) pada tanggal 12 September 2023 sampai 05 Juni 2024.