

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, Sumber Daya Manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misalnya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif efisien untuk

mencapai suatu tujuan tertentu, Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *Men, Money Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur manusia (Men) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen yang mengatur unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi (Sumardjo & Priansa, 2018: 4)

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan diantaranya oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia di dalamnya meliputi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang ditujukan guna melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Ini juga merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui penilaian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja para karyawannya.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Dalimunthe, 2018). Proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan

memotivasi karyawan (Palinggi, 2020). Keterlibatan emosional seorang karyawan dengan pekerjaannya akan mengarah pada kebahagiaan dan aktif perilaku dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan, itu akan merangsang dan mengarahkan pada peningkatan kinerja positif dan dampak yang baik pada organisasi dan pencapaian hasil kerja (Purwadi *et al*, 2020).

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang dapat diamati dan dianalisis. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya (Sedarmayanti, 2016: 135). Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Konsep pemimpin berasal dari kata asing "*leader*" dan "kepemimpinan" dari "*leadership*". Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkan (Sumardjo dan Priansa, 2018: 165). Kepemimpinan yang lemah tentu menghambat kegiatan organisasi, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi dan Azim, 2019).

Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja karyawan. Semakin baik

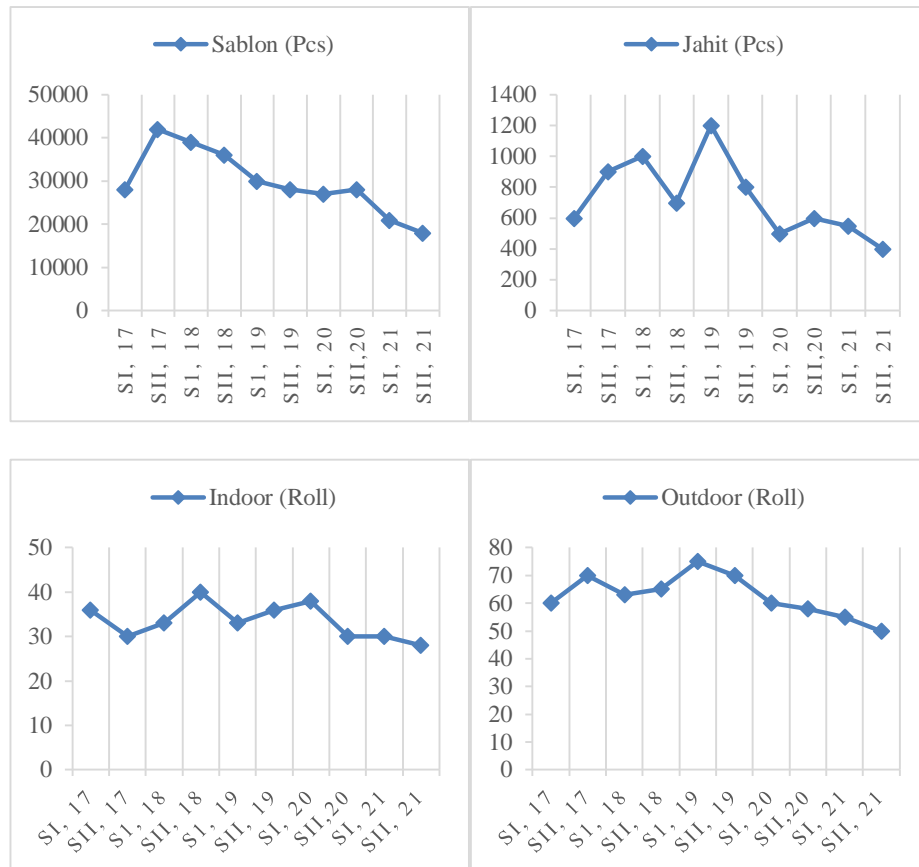
gaya kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Dengan kata lain gaya kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk memengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Faktor lain yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Gaya kepemimpinan yang akan memengaruhi kinerja karyawan akan semakin kuat pengaruhnya ketika adanya motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Karena seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa motivasi itu muncul dari diri seseorang, maka perlu adanya dukungan gaya kepemimpinan yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain penting untuk pekerja, motivasi kerja juga

penting untuk pemimpin. Jika pemimpin tidak memiliki motivasi yang baik, maka pemimpin akan buruk dalam membawa pekerja ke arah yang baik. Oleh karenanya gaya kepemimpinan yang memengaruhi kinerja karyawan posisinya akan semakin kuat jika ditambah motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

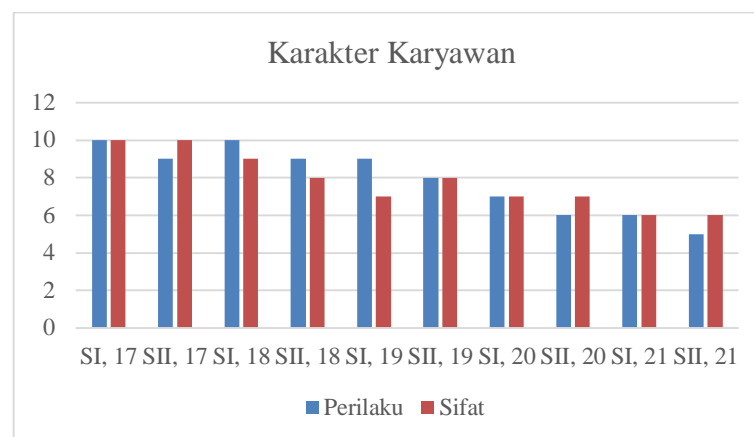


Sumber: CV Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya, 2022

Gambar 1.1 Rekapitulasi Hasil Kerja CV Istimewa Jaya Digital Printing

Dari Gambar 1.1 dapat dilihat terdapat penurunan dari hasil kerja pada perusahaan CV Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya. Pada produk *outdoor* terdampak paling tinggi dibandingkan dengan lainnya. Menurut narasumber selain disebabkan oleh karena terjadinya pandemik pada saat awal tahun 2020 (SI, 20) yang menyebabkan kurangnya pesanan, tetapi selain kurangnya pesanan, juga

karena karakter karyawan yang berubah dan terjadinya hambatan dalam produksi. Untuk hasil dari analisis karakter karyawan yang didapat dari narasumber dapat dilihat pada Gambar 1.2



Sumber: CV Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya, 2022

Gambar 1.2
Penilaian Karakter Karyawan CV Istimewa Jaya Digital Printing

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan, peneliti mendapatkan hasil informasi bahwa gaya kepemimpinan yang telah dilaksanakan di CV Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya, tidak sesuai dengan harapan para karyawan yang mana pemimpinnya tidak memberi semangat sehingga hilangnya motivasi dalam bekerja, sehingga karyawannya tidak menikmati pekerjaannya dan hal tersebut akan berdampak kepada kinerja karyawan yang ikut menurun. Tetapi seiring berjalannya waktu kinerja yang dihasilkan karyawan cukup baik namun belum maksimal, dimana masih adanya beberapa masalah yang dapat memengaruhi kinerjanya. Masalah yang ditemukan pada kinerja karyawan seperti kurangnya tanggung jawab, kemampuan dalam bekerja sama, dan ketepatan dalam penyelesaian pekerja.

Peran seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi

yang diinginkan termasuk organisasi di CV Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya, terutama berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Maka dari itu, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Kasus Pada Karyawan CV Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka identifikasi untuk masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan CV Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya.
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada karyawan CV Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah penelitian, maka yang menjadi tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan CV Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada karyawan CV Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikir sebagai berikut:

1. Aspek Pengembangan Ilmu pengetahuan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang Manajemen Sumber Daya manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

2. Terapan ilmu pengetahuan

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi CV Istimewa Jaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

- b. Bagi akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

- c. Bagi penelitian, lain penelitian ini merupakan kesempatan bagi para penelitian lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di CV Istimewa Jaya Digital Printing yang berada di Kota Tasikmalaya yang beralamat di jalan Letjen Mashudi depan Lotte Grosir Kecamatan Kawalu.

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan sejak pertengahan bulan Februari 2022 sampai dengan pertengahan bulan Desember 2022. Adapun lebih lengkapnya dari jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1 (terlampir).