

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menghadapi Persaingan global pada saat ini Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai.

Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Agar karyawan bisa lebih optimal perusahaan harus menciptakan sumber daya manusia yang handal. Peranan seorang pemimpin sangat menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan

Setiap organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi yaitu dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai perusahaan. kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yaitu upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan, karena seorang pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain.

CV. Hima Wari adalah perusahaan perdagangan usaha dalam negeri dengan jenis usaha *engineering, fabrication, welding* yang didirikan pada tahun 2004 berlokasi di Jl. Raya Penggarutan Kaliabang Tengah No. 118 Bekasi Utara.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ada beberapa hal yang menjadi perhatian peneliti, salah satunya pada kinerja karyawan CV Hima Wari Bekasi Utara.

Kinerja karyawan CV. Hima Wari Bekasi Utara dinilai kurang baik, karena terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk tepat waktu

(terlambat), tidak masuk tanpa keterangan, menunda-nunda pekerjaan hal tersebut berdampak sangat besar salah satunya tertundanya *schedule* pengiriman barang. Dari permasalahan ini berpengaruh dengan kepemimpinan dan motivasi kerja yang di terapkan oleh pemimpin CV. Hima Wari Bekasi Utara.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan CV. Hima Wari Bekasi Utara tahun 2018 – 2020**

No	Aspek Penilaian	TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1.	Disiplin	80	B	72	K	65	K
2.	Absensi	80	B	70	K	60	K
3.	Tanggung Jawab	85	B	80	B	76	B
4.	Pencapaian Target	85	B	85	B	75	K
5.	Kerjasama	80	B	80	B	75	K
6.	Inisiatif	80	B	80	B	78	B
7.	Komunikasi	80	B	78	B	80	B
8.	Kerapihan	85	B	80	B	80	B
9.	Pemecahan Masalah	85	B	76	K	70	K
10.	Pemahaman Pekerjaan	90	B	85	B	85	B
<b>Rata-rata Nilai</b>		83,0		78,6		74,4	
<b>Index Nilai Rata</b>		<b>B</b>		<b>B</b>		<b>K</b>	

(Sumber: Data HRD CV. Hima Wari Bekasi Utara, 2021)

\*) Rentang Nilai

B = Baik (76-90)

K = Kurang (61-75)

SK = Sangat Kurang (<60)

Dari tabel 1.1 dapat di lihat data tersebut karyawan CV. Hima Wari Bekasi Utara bahwa pada tahun 2020 mengalami penurunan, dikarenakan turunnya kinerja karyawan.

Pimpinan CV. Hima Wari Bekasi Utara mempunyai Tipe Kepemimpinan Laissez Faire dimana senantiasa memberikan wewenang dan tanggung jawab bebas kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, kurang tegasnya pimpinan yang menyebabkan karyawan terus menerus melakukan kesalahan, seperti datang terlambat, tidak masuk tanpa keterangan, Serta kurangnya arahan dan komunikasi yang baik terkait *schedule delivery* pekerjaan dari pimpinan, hal ini membuat karyawan merasa tidak diperhatikan dan tidak terarahkan. Sementara itu, motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang, seperti tidak adanya reward terhadap karyawan yang sudah mencapai target, Dan tidak diberikannya Asuransi kesehatan, Guna *reward* dan Asuransi Kesehatan tersebut sangat berpengaruh untuk mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan rasa Aman kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Teori Abraham Maslow, Mengatakan bahwa motivasi menyebabkan perilaku yang di arahkan pada tujuan. Berdasarkan tingkatan kebutuhan dalam teori Abraham Maslow, pada CV. Hima Wari kurang terpenuhinya Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem Needs*).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hima Wari Bekasi Utara”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat disimpulkan permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Hima Wari Bekasi Utara
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Hima Wari Bekasi Utara
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Hima Wari Bekasi Utara

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja CV. Hima Wari Bekasi Utara
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja CV. Hima wari Bekasi Utara
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja CV. Hima wari Bekasi Utara

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang hendak dicapai dalam laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Peneliti**

Dengan Penelitian ini di harapkan peneliti dapat menambah wawasan pengetahuan dan lebih bisa memahami tentang kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan CV. Hima Wari Bekasi Utara

#### **1. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Pembaca**

Dengan hasil penelitian yang terbatas ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca, dan sebagai referensi pembaca yang khususnya adalah mahasiswa yang ingin melakukan penelitian, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau data tambahan bagi pihak yang ingin mengadakan penelitian dengan kasus serupa.

### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada pembahasan.:

1. Batasan masalah pada variable kepemimpinan meliputi: ketegasan, kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab.
2. Batasan masalah pada variabel motivasi kerja meliputi: gaji/upah yang layak, pemberian *reward*, memperhatikan lingkungan di tempat kerja.
3. Batasan masalah pada variabel kinerja karyawan meliputi: kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini, peneliti menyusun secara sistematika ke dalam lima bab yaitu:

- **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

- **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan, yaitu pengertian pengertian kepemimpinan, pengertian motivasi kerja, pengertian kinerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

- **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini memuat tentang definisi metode penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, variabel penelitian dan teknik analisis data.

- **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan, yaitu profil perusahaan tempat penelitian, uji validitas, reliabilitas instrumen dan hasil penelitian meliputi pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) serta pengujian pengaruh ketiga

*variable* dengan menggunakan regresi berganda serta hasil pegujian hipotesis.

- **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini memuat tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

