

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang di tetapkan tersebut. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016:95).

Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, pada dasarnya kepemimpinan atau *leadership* merupakan inti dari manajemen sedangkan inti manajemen itu sendiri adalah "*human relation*" atau hubungan antar manusia. Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016:94). Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:15).

Gaya kepemimpinan merupakan pendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar

dapat mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2016:170). Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, memimpin, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016). Gaya kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan atau tujuan organisasi (Sunnyoto, 2018). Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja (Miftah, 2017).

Disisi lain terdapat motivasi yang sangat dibutuhkan karyawan yaitu suatu faktor yang mendorong, memberikan semangat, menguatkan dan mendukung seseorang untuk melakukan sesuatu tindakandengan tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2016). Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Suwanto, 2020:161). Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:29). Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Robbins, 2019: 56).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu

motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016). Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dan kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu (Rivai dan Sagala, 2018).

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Kinerja karyawan merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2016). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017:27).

Kinerja karyawan adalah hasil tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai target atau sasaran yang telah ditentukan (Rivai dan Basri, 2017:138). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan segara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan (Sandy, 2016:11).

PT.Cipta Oggi Furindo merupakan perusahaan yang beroperasi dalam industri pembuatan furnitur. PT.Cipta Oggi Furindo berlokasi di Jl.Perning No.49, Kec.Jetis, Mojokerto,

Jawa Timur 61352. Perusahaan furnitur dengan memproduksi mebel, meja, lemari, dll. PT. Cipta Oggi Furindo merupakan perusahaan paling *recommended* untuk masalah perlengkapan rumah tangga, dengan menyediakan kebutuhan rumah tangga yang berkualitas dengan harga yang terjangkau sehingga mampu memberikan kepuasan dan meningkatkan kualitas kehidupan secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia.

Pimpinan di PT. Cipta Oggi Furindo menerapkan gaya kepemimpinan otokratik atau otoriter. Seorang pemimpin tipe otokratik atau otoriter biasanya egois akan menunjukkan sikap yang menonjolkan kelakuannya dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam melaksanakan rapat pimpinan tidak memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam menyampaikan pendapat. Karyawan hanya memiliki kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan keputusan dan perintah pimpinan. Pimpinan di PT. Cipta Oggi Furindo dalam memberi motivasi kepada karyawannya kurang efektif karena tidak adanya pemberian *reward* kepada karyawan yang dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai target perusahaan. Tidak ada pemberian *punishment* kepada karyawan yang dalam melaksanakan tugasnya tidak bisa mencapai target perusahaan. Dengan tidak adanya penerapan *reward* dan *punishment* berpengaruh kepada penurunan kinerja karyawan karena semua kinerja karyawan disamaratakan, karena semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi.

Data yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan PT.Cipta Oggi Furindo di Mojokerto dari tahun 2018-2020 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan
Tahun 2018-2020**

NO	DEPATREMEN	TAHUN		
		2018	2019	2020
1	Seles & Marketing	2.89	2.76	2.72
2	R & D	2.96	2.92	2.90
3	PPIC	2.78	2.65	2.61
4	Purchasing	3.08	3.01	3.00
5	Warehouse	2.98	2.92	2.90
6	Production	2.65	2.21	2.20
7	QC	3.03	2.96	2.93
8	Technic	3.14	3.08	3.05
9	HC & GA	3.19	2.89	2.85
10	F & A	3.21	3.18	3.13

Sumber Data : PT.Cipta Oggi Furindo di Mojokerto, 2021

Tabel 1.1 dapat dilihat data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2018-2020 PT.Cipta Oggi Furindo mengalami penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan terjadi karena tidak ada penerapan *reward* dan *punishment* yaitu tidak ada *feedback* terhadap penilaian kinerja karyawan. *Reward* merupakan penghargaan satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Sedangkan *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran.

Perusahaan yang besar dibentuk oleh orang-orang yang hebat serta sumber daya manusia yang unggul dan memadai. Dalam hal ini sangat diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik untuk kemajuan dan kedepannya perusahaan, sehingga perusahaan furnitur PT.Cipta Oggi Furindo dapat berkembang lebih pesat. Peranan seorang pemimpin sangat penting dalam perusahaan tentunya dalam memberikan motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kemampuan seorang pemimpin mengorganisir karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien menjadi kunci utama keberhasilan PT.Cipta Oggi Furindo agar target yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan harapan.

Penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartement*) Tangerang Selatan. Diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Gatot Kusjono (2019). Namun hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Hijau Samarinda. Diperoleh Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuli Suwati (2016).

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Gatot Kusjono (2019) dan Yuli Suwati (2016) terdapat perbedaan secara empiris hal tersebut merupakan *Research Gap*. Dikarenakan ditemukan perbedaan dari penelitian terdahulu menjadikan penelitian ini menarik untuk diteliti kembali dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Oggi Furindo di Mojokerto.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Oggi Furindo di Mojokerto?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Oggi Furindo di Mojokerto?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Oggi Furindo di Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Oggi Furindo di Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Oggi Furindo di Mojokerjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Oggi Furindo di Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki.
2. Bagi Peneliti
Penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pola pikir peneliti, khususnya dalam upaya

memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa melengkapi bahan referensi atau dokumentasi guna melengkapi perpustakaan bila dibutuhkan nanti.