

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perubahanera yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut di tunjukan melalui kinerja dan prestasi yang di berikan dalam bekerja. sehingga di butuhkan kemampuan atau kinerja dari kariawanyang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan dipastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencapai kebutuhan mereka sehari-hari . salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja diperumahan, tentunya perusahaanmengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalambersifat maupun kinerja.“pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. ( OliviaThoedora, 2015) “

Motifasi bisa menjadi salah satu peyebab dari berkurangnya kinerja karyawan,“ analisis mengenai performansi kinerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1)kesedihan atau motifasi dari pegawai untuk bekerja, yang menibulkan usaha pegawai, dan(2)kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Jika motivasi yang di berikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang deberikan juga kurang bagus. Dengan adanya

motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga

perusahaan juga mencapai tujuan perusahaan . “ sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan harmonis, Sehingga dapat mencapai tujuan . sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengerahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan ( Olivia Thoedora, 2015) “

Salah satu factor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upayah peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yg bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pendapat pengakuan. ( aldoherlambang, 2015)

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung

perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan 2 individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Proses perencanaan dapat memungkinkan SDM untuk mengetahui sasaran-sasaran dan jenjang yang mengarah pada tujuan yang akan dicapai tersebut. Melalui aktivitas pengembangan karir, SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dengan menggunakan potensi yang tertanam dalam dirinya sendiri. Perencanaan karir yang baik sangat bergantung pada kemampuan dan keinginan perusahaan untuk mencapai tujuan yang dianggap penting dalam pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen dan kebijakan perusahaan sangat menentukan bagaimana keberlangsungan peningkatan pengembangan karir karyawan yang juga akan memberikan pengaruh baik terhadap kemajuan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Selain komitmen dan kebijakan perusahaan, pengembangan karir dan kinerja karyawan tidak terlepas dari peran pimpinan. Keadaan tersebut

menuntut peran dan tanggung jawab pimpinan untuk memberikan kesempatan kepada para pegawai dalam mengembangkan karirnya melalui cara-cara yang memungkinkan, sehingga secara otomatis pegawai bersedia untuk menampilkan prestasi kerja. Pimpinan organisasi juga dituntut untuk dapat mempengaruhi orang lain, yaitu karyawan yang menjadi bawahannya dan mengarahkan mereka kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang baik harus tetap memperhatikan kebutuhan para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus peka terhadap kebutuhan bawahannya. Tanpa memerhatikan kebutuhan bawahan, pimpinan mustahil dapat memotivasi mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang masalah di atas pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada koperasi karyawan rosan agung Surabaya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Rosan Agung Surabaya ?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada koperasi karyawan rosan agung Surabaya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada koperasi Rosan Agung Surabaya ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan dalam perumusan masalah di atas maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi secara persial terhadap kinerja pegawai koperasi rosan agung Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai koperasi rosan agung Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberika manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

#### 1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai bahan pertimbangan perusahaan mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk pengambilan keputusan di masa yang akan datang khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan melalui kepemimpinan dan pengembangan karir dan motivasi

3. Memberikan masukan bagi manajemen koprasi karyawan rosan agung Surabaya untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian dalam mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.