

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Umumnya interaksi dibutuhkan selalu oleh manusia dikarenakan manusia tergolong sebagai makhluk sosial. Tentunya sebagai manusia sebagai makhluk sosial memerlukan adanya sebuah hubungan timbal balik dengan yang lain. Untuk bertahan hidup manusia akan berbaur dan melakukan interaksi dengan masyarakat. Melalui interaksi tersebut manusia akan berkumpul dan membentuk organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Pada umumnya setiap organisasi memerlukan karyawan untuk menggerakkan kegiatan di dalamnya. Karyawan adalah penggerak bagi sumber daya lain dalam sebuah perusahaan agar memberikan dampak positif dalam rangka memenuhi tujuan yang telah disusun. Tanpa adanya karyawan dalam melakukan pengelolaan dan pengorganisasian, sumber daya lain yang berada di organisasi akan kurang bermanfaat apabila digunakan dalam menunjang tujuan organisasi.

Pegawai yang baik juga perlu dikelola dengan kepemimpinan yang baik pula untuk menciptakan efisiensi dan efektifitas dalam memenuhi tujuan yang telah disusun. Seorang pemimpin diperlukan dalam rangka mengarahkan karyawan yang berada di sebuah perusahaan. Menurut Harits (dalam Sari, dkk, 2020:2), kepemimpinan adalah sikap dari pemimpin dalam kegiatannya untuk memimpin aktivitas organisasi dalam rangka memenuhi tujuan yang telah disusun sebelumnya.

Sifat-sifat tertentu perlu dimiliki oleh sosok pemimpin. Beberapa orang terlahir dengan memiliki karakteristik khusus untuk menjadi seorang pemimpin. Menjadi seorang pemimpin tidak saja sekedar memberikan arahan kepada bawahan, namun pemimpin perlu memikirkan metode yang tepat untuk diimplementasikan pada kegiatan organisasinya agar tercipta kesinambungan. Menurut Rivai (dalam Nopitasari dan Krisnandy, 2018:3) gaya kepemimpinan adalah karakteristik dari pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada karyawan untuk bekerja agar tepat sasaran selaras dengan tujuan organisasi. Dinyatakan bahwa terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan agar tujuan organisasi dapat terpenuhi, yaitu gaya kepemimpinan *Authoritarian/otoriter*, gaya kepemimpinan *Laissez Faire/bebas* dan gaya kepemimpinan partisipatif/demokratis.

Pemimpin memiliki tanggung jawab atas jalannya sebuah organisasi, maka dari itu diperlukan sebuah upaya bagi pemimpin untuk memilih secara tepat pola kepemimpinan yang akan diterapkan sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan dan dapat memaksimal pencapaian tujuan yang telah disepakati bersama. Gaya kepemimpinan dinyatakan sebagai sikap yang diimplementasikan oleh pemimpin dalam kegiatan memimpinnya. Sikap yang diterapkan oleh pemimpin tersebut mempengaruhi produktivitas karyawan karena seorang pemimpin merupakan panutan bagi karyawan.

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh dan dampak pada kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Gaya yang diterapkan dalam memimpin memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pada karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan (Hasbiana Dalimunthe, 2018). Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa

Kabupaten Konawe menunjukkan hasil serupa bahwasanya pola kepemimpinan memberikan sebuah pengaruh yang bersifat dominan dalam kinerja karyawan (Satriani, dkk, 2020).

Selain gaya kepemimpinan terdapat elemen penting lainnya dalam organisasi yang dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan, yakni motivasi kerja. Motivasi seorang karyawan menjadi tolak ukur terhadap produktivitas perusahaan. Apabila tingkat motivasi rendah dimiliki oleh karyawan dapat menyebabkan timbulnya kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun sebaliknya, perusahaan akan berhasil mencapai tujuannya apabila karyawan memiliki motivasi yang maksimal dalam bekerja

Menurut Wibowo (dalam Basri, 2017:19), motivasi adalah faktor untuk memberikan dorongan pada individu dalam menyelesaikan aktifitas, sehingga motivasi dapat disebut juga sebagai faktor pendorong. Motivasi dinyatakan sebagai pendorong dalam segala aktivitas individu dalam memenuhi tujuan yang telah disusun.

Pemimpin memiliki tugas untuk memastikan motivasi yang dimiliki oleh karyawan menurun atau bahkan hilang. Pemimpin perlu memiliki upaya khusus untuk memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam rangka pemenuhan tujuan perusahaan.

Didasarkan pada teori kebutuhan maslow yang digambarkan dalam bentuk kerucut, karyawan akan memiliki motivasi apabila dapat memenuhi semua kebutuhannya mulai dari kebutuhan yang bersifat fisiologis hingga kebutuhan dalam mengaktualisasi diri. Semakin terpenuhinya kebutuhan tersebut, karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi didalam dirinya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menjaga motivasi karyawan perlu mendapat perhatian lebih dari pemimpin. Motivasi menentukan produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan akan menunjukkan kinerja yang tinggi apabila mereka memiliki dorongan yang tinggi. Namun, apabila motivasi rendah bahkan tidak ada motivasi sama sekali yang dimiliki oleh karyawan, sudah dapat dipastikan karyawan akan memberikan kinerja yang buruk.

Pada sebuah perusahaan telekomunikasi di Jakarta dapat diketahui bahwasanya motivasi berpengaruh kuat dalam kinerja yang ditampilkan oleh karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Bentuk motivasi tersebut adalah pemenuhan dalam kebutuhan yang bersifat fisiologis, pemenuhan kebutuhan akan perasaan aman, pemenuhan kebutuhan dalam kepemilikan sosial, pemenuhan kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan pemenuhan kebutuhan dalam mengaktualisasi diri (Rani Kurniasari, 2018). Pada Hotel Maxone Palembang, motivasi kerja berdampak dan berpengaruh positif pada kinerja yang ditampilkan oleh karyawan (Zulmie Hanafia Basri, 2017).

UD Hindarto Cosmetics Surabaya merupakan sebuah industri kosmetik yang telah beroperasi sejak tahun 2012 dengan berfokus pada produk kosmetik salon seperti sampo dan kondisioner. Penelitian ini akan berfokus pada gaya yang diterapkan dalam memimpin oleh manajer produksi dan bentuk motivasi yang karyawan UD Hindarto Cosmetics Surabaya dapatkan dengan maksud untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja dari karyawan UD Hindarto Cosmetics diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Namun, beberapa waktu kebelakang beberapa karyawan mulai menunjukkan penurunan kinerjanya seperti, pekerjaan tidak diselesaikan tepat

waktu sehingga mengakibatkan sulitnya mencapai target kerja. Kesulitan dalam mencapai target kerja juga disebabkan oleh kurangnya SDM yang dimiliki oleh divisi produksi akibat dari pengurangan karyawan dampak dari pandemi saat ini.

Didasarkan pada pemaparan tersebut, penulis mengambil keputusan untuk menyelenggarakan penelitian dengan permasalahan tersebut sebagai latar belakang. Penulis mengambil keputusan untuk menyelenggarakan penelitian menggunakan judul yakni **“PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI UD. HINDARTO COSMETICS SURABAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang dalam pemaparan di atas, maka Penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan Divisi Produksi UD. Hindarto Cosmetics Surabaya?
2. Bagaimana bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Hindarto Cosmetics Surabaya?
3. Bagaimana kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan UD. Hindarto Cosmetics Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk mengetahui :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan Divisi Produksi UD. Hindarto Cosmetics Surabaya
2. Bentuk motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan Divisi Produksi UD. Hindarto Cosmetics Surabaya

3. Kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan UD. Hindarto Cosmetics Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Didasarkan pada tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penulis mengharapkan bahwa penelitian ini memiliki manfaat dalam berbagai aspek secara langsung dan tidak langsung. Berikut ini merupakan manfaat dalam penelitian :

1.4.1 Secara Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan tentang analisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peneliti selanjutnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan tentang analisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Secara Empiris

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi sebagai bahan perbaikan dan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan lain dalam mempertimbangkan upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.