

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sebagai upaya dalam mengembangkan usaha bisnis agar mampu berkompetensi di dunia industri sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang aktif, terampil dan cakap. Terlebih lagi masih memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien. SDM dan sistem manajemen adalah dua elemen yakni sebuah kunci yang memiliki kontribusi paling besar untuk keberhasilan perusahaan. Oleh karenanya sumber daya manusia harus dikelola, dipelihara dan dievaluasi secara tepat, dalam hal ini mencakup peran seorang atasan. Peran kepemimpinan atasan yang baik sangat penting untuk memantau sejauh mana perkembangan dan kapasitas karyawannya dalam melakukan pekerjaan.

Dalam globalisasi ini bisnis di pasar tunggal akan membutuhkan posisi kompetitif yang sangat kuat dan kemenangan, terutama dalam hal kapasitas SDM. Kondisi mutu SDM pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan, jika SDM yang mendukung suatu perusahaan mempunyai kecakapan serta mutu yang memadai, maka akan berdampak positif untuk kelangsungan perusahaan dan memiliki peluang yang besar untuk meraih keberhasilan misi perusahaan, namun jika SDM yang ada pada perusahaan kurang kompeten maka mengakibatkan perusahaan sulit meningkatkan tujuan perusahaan, sehingga menyebabkan kalah saing dengan perusahaan lain.

Untuk meningkatkan hubungan baik antar pimpinan dan karyawan maka sangat diperlukan untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam menentukan strategi manajemen yang baik yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerjasama antar atasan dan bawahan. Tidak lupa juga dengan pentingnya kecakapan yang ada pada SDM, SDM yang mempunyai kecakapan kerja yang tinggi adalah asset yang berharga dalam perusahaan. Sehingga perusahaan diharapkan mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan seperangkat karakteristik yang dipakai oleh pimpinan dalam memengaruhi karyawannya supaya dapat meraih tercapai tujuan organisasi ataupun bisa juga dikatakan pola perilaku dan strategy yang diimplementasikan oleh seorang pimpinan (Zainal et al., 2017:42).

Sedangkan kemampuan kerja didefinisikan sebagai besarnya kualitas SDMA dalam melaksanakan dan menjalankan prosedur dan syarat yang ditentukan perusahaan, memiliki fisik dan jiwa yang sehat ( Ilmarinen et al, 2017:10)

Motivasi kerja ialah keunggulan yang mendukung individu untuk berbuat atau menjalankan sebuah tindakan ataupun tidak yang pada prinsipnya pada dalam dan luar positif maupun negatif dalam rangkan mengarahkan saat bergantung dan ketangguhan pimpinan". Karyawan akan termotivasi untuk bekerja untuk gaji yang ditawarkan atau promosi. Karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja tidak diperoleh dari status sosial yang tinggi intensif tapi kepuasan kerja bagi mereka adalah suatu usaha untuk mencapai hasil itu sendiri (Sedarmayanti, 2017:154).

Lebih lanjut kinerja karyawan merupakan sebuah yang ditunjukkan atau ditampakkna oleh individu atau sebuah proses yang berhubungan dengan tugas kerjanya yang ditentukan. Kinerja bukanlah akhir dari sebuah proses tugas namun sajian kesemuanya yang diawali dari elemen aktivitas masukan, proses, keluaran dan bahan hasil (Amir dalam Lestari, 2016:36).

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Toko Karunia Surabaya yang merupakan minimarket yang menawarkan beragam jenis produk baik dari kebutuhan dasar hingga eperluan sehari-hari. Toko karunia memiliki suplier yang terjamin kualitas dan harga nya. Di Dalam proses ekonomi yang meliputi produksi dan distribusi Toko Karunia Surabaya membutuhkan banyak sumber daya manusia untuk menunjang keberhasilannya dalam bersaing di dunia industri. Berdasarkan hasil wawancara tingkat motivasi kerja karyawan di Toko Karunia Surabaya relatif rendah, sehingga ditemukan beberapa karyawan yang kurang sungguh sungguh dalam bekerja seperti sering terjadinya ketidakhadiran, maupun pelanggaran lain hingga menurunnya keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal. Penerapan motivasi kerja dalam perusahaan harus sangat diperhatikan, karena jika karyawan tidak termotivasi akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Jika SDM yang mempunyai motivasi kerja yang besar, tujuan perusahaan akan tercapai, oleh karenanya dengan langsung akan memberi efek possitif juga untuk organisasi nbisnis. Untuk itu Toko Surabaya memerlukan sekali kinerja pegawai yang optimal untuk menghadapi persaingan bisnis dan mempertahankan kualitas produk dengan baik, salah satunya adalah dengan memperbaiki gaya kepemimpinan, meningkatkan kemampuan dalam diri karyawan hingga memotivasi SDM untuk berkerja lebih maksimal yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan perfromance SDM.

Medasarkan pada bahasan di atas maka peneliti memiliki ketertarikan untuk mendalami kajian riset dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO KARUNIA SURABAYA”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Sesuai pada latar belakang permasalahan yang dibahas diatas bisa didapatkan rumusan permasalahan di bawah ini:

1. Apakah Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko Karunia Surabaya?
2. Apakah Kemampuan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko Karunia Surabaya?
3. Apakah Motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kemampuan dan Motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Toko Karunia Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Karunia Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Toko Karunia Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Karunia Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh simultan gaya kepemimpinan, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Karunia Surabaya.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Output dari riset ini diharap bisa memberi kemanfaatan berikut :

a. Aspek akademis

Hasil riset bisa digunakan untuk memperluas pengetahuan dan wawasan khususnya yang berhubungan dengan style leadership, kemampuan, motivasi kerja dan kinerja SDM.

b. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

Studi ini diharap bisa jadi bahan referensi dan perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Style leadership, kemampuan, motivasi kerja dan kinerja SDM.

c. Aspek praktis

Peneletian ini diharapkan dapat bermanfaat :

-Bagi karyawan Toko karunia Surabaya: studi ini diharap bisa memperluas pengetahuan dalam bidang yang sejenis.

-Bagi peneliti : penelitian ini akan menambah pengalaman dan pengetahuan terbaru mengenai style leadership, kemampuan, motivasi kerja dan performa SDM.