

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang**

Setiap perusahaan sangat penting memiliki sumber daya manusia yang baik dan menjadi aset sangat penting untuk mencapai tujuan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkungan usaha, sehingga terciptanya kinerja yang baik dalam setiap bidangnya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang ber-kemampuan sesuai dengan bidang kerjanya serta memiliki ketrampilan tinggi dan mampu berusaha untuk mengelola perusahaan se-optimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya terhadap organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Menurut Andhi Sukma Hanafi 2018, Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang sesuai akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan, sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di CV Fariskha Perak yang merupakan industry bangunan GRC dan kubah masjid, dimana adanya penurunan kinerja karyawan produksi dan dapat dilihat dari banyaknya hasil produk yang cacat dalam 6 bulan terakhir.

Berikut data produk cacat :

**Tabel 1.1**  
**Data produk cacat Bulan Desember - Mei 2021 pada CV. Fariskha**  
**Perak-Jombang**

<b>Bulan</b>	<b>Jenis Produk</b>	<b>Target</b>	<b>Jumlah Yang Dihilangkan</b>	<b>Yang Terlihat Rusak</b>	<b>Prosentase Kerusakan (%)</b>
Desember	GRC Kubah Masjid	12	10	2	16.7
Januari	GRC Kubah Masjid	12	10	2	16.7
Februari	GRC Kubah Masjid	12	9	3	25
Maret	GRC Kubah Masjid	12	10	2	16.7
April	GRC Kubah Masjid	12	9	1	8.3
Mei	GRC Kubah Masjid	12	9	1	8.3

*Sumber : CV Fariskha Perak, 2021*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan selama 6 bulan terakhir kuantitas hasil produksi yang tidak stabil dan selalu ada produk yang cacat, sehingga perlu dilakukan perbaikan yang membutuhkan waktu cukup lama, hal ini mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan CV. Fariskha termasuk karyawan tetap yang mana disetiap ada pesanan bahan bangunan selalu siap

mengerjakannya, sehingga apabila terjadi keterlambatan produksi akan berdampak terhadap target produksi CV Fariskha Perak.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan HRD CV. Fariskha Perak yang dilakukan oleh peneliti, diduga adanya penurunan kinerja karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan mandor dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik, terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas seperti memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas, sehingga membuat para karyawan CV. Fariskha Perak salah mengartikan apa yang diperintahkan oleh mandor. Dan kurangnya kesempatan karyawan untuk memberikan masukan kepada mandor. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan kinerja para karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:170), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja diduga dapat menurunkan kinerja karyawan CV. Fariskha, dimana berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada karyawan CV. Fariskha, gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan, sehingga karyawan merasa tidak ada jaminan keamanan dalam bekerja seperti jaminan kesehatan BPJS, kemudian kurang adanya kepastian pekerjaan yang dikerjakan karena tidak setiap hari selalu ada pesanan, perusahaan kurang memberikan penghargaan dan

pengakuan atas hasil kerja karyawan seperti memberikan bonus dan kurang adanya peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan seperti dalam mendesain bentuk grc yang membutuhkan kreatifitas karyawan.

Menurut Sutrisno (2016), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, jika karyawan termotivasi mereka akan merasa lebih bangga, sehat dan semangat ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan, agar perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan CV. Fariskha Perak”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Fariskha Perak?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Fariskha Perak?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis terhadap Kinerja karyawan CV. Fariskha Perak
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Fariskha Perak

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adalah:

### **2.2.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan akademik bagi seluruh mahasiswa sebagai pengetahuan tambahan dan bahan masukan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan sumber bacaan serta informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Fariskha Perak.

### **2.2.2 Manfaat Praktis**

Bagi pihak perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dibuat sebagai bahan untuk evaluasi, maupun masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan produksi agar lebih baik lagi untuk kedepannya guna mencapai tujuan dari hasil kinerja dari karyawan CV. Fariskha Perak yang diharapkan.