

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang ada di dunia bisnis menuntut perusahaan untuk mampu melakukan perubahan agar terus bertahan dan berkembang. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja baik untuk meningkatkan produktivitas, oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai visi dan misi dari organisasi tersebut.

Dalam setiap perusahaan tentu memiliki pemimpin. Pemimpin adalah contoh dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Manzoor (2011) sumber daya manusia atau karyawan merupakan bagian yang paling sentral dalam sebuah organisasi sehingga mereka perlu dipengaruhi. Kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya disebut juga dengan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu kunci perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan tersebut. Salah satu yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah terletak pada efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin yang dapat menginspirasi dan mengkomunikasikan tujuan perusahaan dengan baik akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan (Yanoto, 2018).

Motivasi dalam kaitannya dengan pekerjaan dapat didefinisikan sebagai ketersediaan seseorang untuk bekerja secara intensif dan secara konsisten untuk

mewujudkan tujuan organisasi, dengan harapan usaha yang dilakukan akan mengarah pada realisasi tujuan individu (Zlate & Cucui, 2015). Karyawan yang termotivasi adalah salah satu faktor penentu dalam kesuksesan sebuah organisasi (Abdulraheem *et al.*, 2017).

Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan semakin termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini akan menentukan aktivitas para karyawan dimana apabila gaya kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik maka merupakan motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang pada akhirnya mereka dapat bekerja dengan tenang dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Yanoto, 2018).

Seorang pemimpin akan memimpin banyak karyawan di dalam suatu perusahaan, dan mereka terdiri dari latar belakang dan budaya yang berbeda (Yanoto, 2018). Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi (Trang, 2013). Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung (Masambe, Soegoto & Sumarauw, 2015). Maka dari itu budaya organisasi mampu

meningkatkan motivasi karyawan dan menjadi identitas sendiri bagi perusahaan tersebut.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya yang terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Masambe *et al.*, 2015). Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan kegagalan pemimpin itu sendiri, karena seorang pemimpin harus mampu membina, mengarahkan, menunjukkan, serta mengatur yang dipimpinnya, agar segala tugas pekerjaan yang dipimpinnya dapat berjalan secara efektif dan terarah terhadap sasaran (Suryana & Bayu, 2011).

Dari survey pendahuluan yang peneliti lakukan, diperoleh informasi mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi dari perusahaan CV Jaya Subur. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan di kota Payakumbuh yang bergerak dalam bidang distributor makanan dan minuman. CV Jaya Subur berdiri pada tahun 2009 dan dipimpin oleh Bapak Jerry Deswanto Kokasih dengan jumlah karyawan sebanyak 67 orang. Dari informasi yang diterima, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Bapak Jerry mengalami perubahan. Pada awal pembentukan CV ini diketahui pimpinan melakukan pendekatan kepada karyawan dan menjadikan mereka sebagai 'teman' dengan harapan dapat mencapai visi dan misi perusahaan secara bersama-sama. Namun pada kenyataannya, sikap pimpinan yang seperti ini belum membuahkan hasil yang maksimal bagi kemajuan perusahaan. Beberapa tahun belakangan ini gaya kepemimpinan yang diterapkan

Bapak Jerry tampak berbeda dari sebelumnya. Ia lebih tegas dan ketat dalam mengawasi kinerja karyawan. Walaupun telah di bentuk tim *supervisor* untuk setiap divisi namun pimpinan juga ikut turun langsung dalam mengawasi kinerja anggota. Para *salesman* yang bertugas mengantarkan dan menjual barang ke toko dibekali dengan android yang dilengkapi sistem GPS (*Global Positioning System*). Hal ini bertujuan untuk melacak keberadaan karyawan mulai dari kantor hingga ke toko-toko tempat barang dikirim. Selain itu pemimpin juga mewajibkan setiap karyawan untuk mengikuti *briefing* setiap pagi. Hal ini bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai dengan target yang akan dicapai. Karyawan yang melakukan kesalahan yang bersifat '*human error*' diberikan sanksi yang tegas dan begitu juga sebaliknya, karyawan yang mampu mencapai target yang diberikan perusahaan akan mendapatkan insentif yang cukup besar dari pimpinan.

Sehingga dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan CV. Jaya Subur Payakumbuh”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan CV. Jaya Subur Payakumbuh?

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan CV. Jaya Subur Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Jaya Subur Payakumbuh?

1.3 Tujuan Penelitian

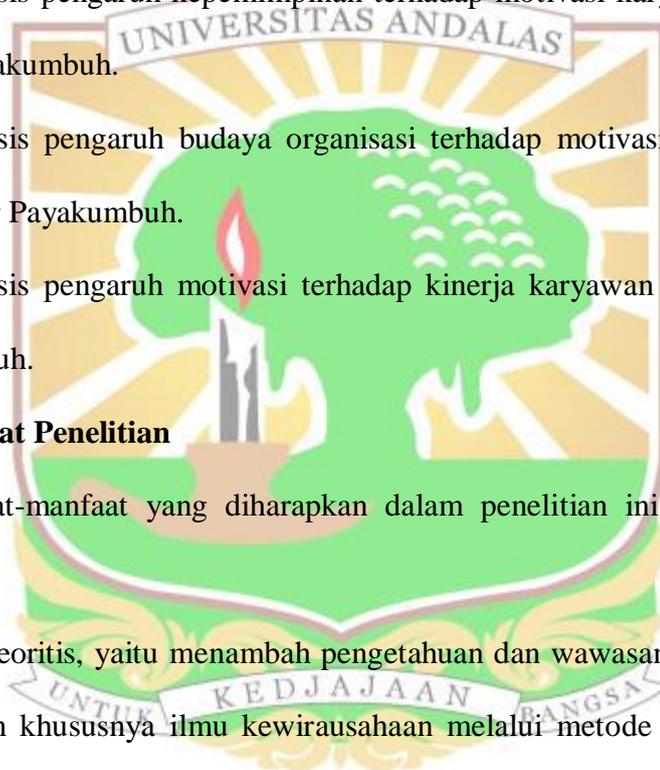
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan CV. Jaya Subur Payakumbuh.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan CV. Jaya Subur Payakumbuh.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Jaya Subur Payakumbuh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis, yaitu menambah pengetahuan dan wawasan mengenai ilmu manajemen khususnya ilmu kewirausahaan melalui metode yang digunakan selama bangku perkuliahan dan dapat mengaplikasikannya dalam dunia kerja. Bagi Universitas penelitian ini dapat menjadi gambaran seberapa jauh pengetahuan mahasiswa dalam mempraktekkan apa saja yang sudah dipelajari selama masa kuliah. Serta menambah ilmu, wawasan penulis dan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya sebagai referensi dan acuan.



2. Manfaat Praktis, yaitu dapat membantu pihak perusahaan untuk mengembangkan usaha dengan peningkatan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Serta mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan CV. Jaya Subur.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

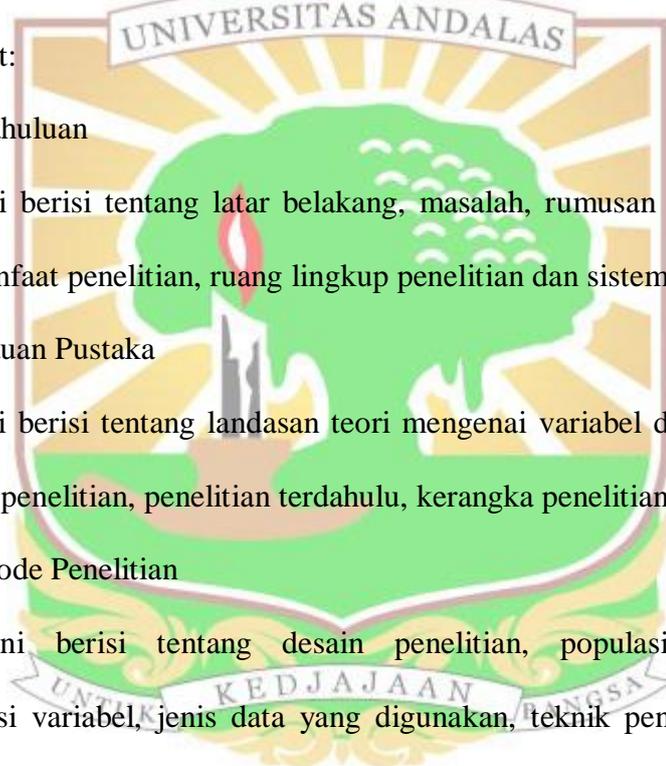
Bab ini berisi tentang landasan teori mengenai variabel dan hal-hal yang relevan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel, operasionalisasi variabel, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang identitas dan karakteristik responden, deskripsi variabel jawaban responden, pengujian model dan pembahasan.



BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran

