

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era modern sekarang ini dunia usaha berkembang sangat pesat, hal ini menuntut suatu perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan di dunia usaha. Semakin ketatnya persaingan tersebut menyebabkan suatu perusahaan harus lebih efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan operasionalnya agar dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut tentunya tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang berada didalamnya yang meliputi pemimpin dan karyawan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan dapat disebut sebagai direktur, dimana menurut Tanemboun dalam Rivai (2013:292), pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Abdullah (2014), karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis).

Perilaku atau sikap seorang pemimpin terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena jika seorang pemimpin bersifat tidak respek terhadap karyawan maka karyawan akan merasa tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika seorang pemimpin menunjukkan sikap respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin maksimal. Sebagaimana yang diungkapkan Sudarmanto (2009:133) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap

kinerja atau keberhasilan perusahaan.

Karena pada dasarnya karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan, karena memegang peranan penting dalam mengoperasikan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain perilaku atau gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Karena pada prinsipnya pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan perusahaan (Feriyanto dan Triana, 2015:96).

Selain faktor kepemimpinan, motivasi juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2006:216), bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi. Menurut Rivai (2013:494) seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjukkan tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Dan pada hakekatnya motivasi itu bisa muncul baik dari karena diri sendiri ataupun berasal dari orang lain.

Dengan kata lain motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan tidak akan beroperasi secara optimal. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena apabila kinerja keryawannya kurang baik maka dapat dipastikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan tersebut mempunyai kinerja berkualitas (Damayanti, 2013).

Menurut Bangun (2012:233), salah satu dari faktor dalam mengukur kinerja karyawan adalah faktor kehadiran. Apabila karyawan tidak hadir maka mengakibatkan pekerjaan yang bisa diselesaikan hari ini menjadi tertunda.

Berdasarkan observasi pendahuluan berikut akan disajikan hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan pada PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan.

Tabel 1.1  
Absensi Karyawan PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan  
2020-2021

Periode	Jumlah Pegawai Tidak Hadir	Total Karyawan
Januari 2020	37	206
Februari 2020	31	208
Maret 2020	44	213
April 2020	29	192
Mei 2020	33	190
Juni 2020	47	185
Juli 2020	43	185
Agustus 2020	36	197
September 2020	32	200
Oktober 2020	24	202
Nopember 2020	27	204
Desember 2020	32	204
Januari 2021	27	210

Sumber: PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat fluktuasi tingkat kehadiran karyawan pada PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan. Meskipun tidak adanya standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah, namun tingkat fluktuatif absensi karyawan pada tabel diatas dapat mengindikasikan gejala awal dari kurangnya optimalnya kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan terjadinya tingkat fluktuasi kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan yaitu kepemimpinan dan motivasi. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan bimbingan karyawan akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Karena pada dasarnya, pemimpin yang mampu menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan kerja dan motivasi

mampu merubah perilaku karyawan agar lebih semangat bekerja. Dan faktor lain yaitu pandemi disaat tahun 2020 virus covid-19 sudah masuk ke Indonesia dimana saat itu pemerintah sudah me *Lockdown* hampir seluruh wilayah Indonesia yang membatasi kegiatan-kegiatan masyarakat termasuk karyawan sehingga karyawan sulit saat mau berangkat bekerja ke perusahaan yang rumahnya di luar kota.

PT. Cahaya Olympic merupakan salah satu pelaku bisnis yang bergerak di bidang industri *furniture*. Saat ini Olympic *furniture* sudah menjadi salah satu bagian hidup dari konsumen dalam maupun luar negeri. Hal ini ditunjukkan dengan adanya lebih dari 70 cabang Olympic diseluruh Indonesia yang mendistribusikan ke lebih dari 3600 toko, baik tradisional *Retail Outlet* maupun *Modern Outlet*, dan mengekspor produknya ke lebih dari 100 negara dipelosok dunia.

Produk yang dihasilkan diantaranya meja belajar, meja tulis, lemari pakaian, rak tv, kitchen set, meja rias dan rak serbaguna. Bahan baku utama yang digunakan ialah *particle board* (PB) dan *medium density fibreboard* (MDF). Adapun bahan baku pendukung (*supporting material*) ialah lem, *foil/PVC*, *duspackaging*, kaca dan aksesoris. Dalam proses produksi *furniture* perusahaan menggunakan berbagai jenis mesin dan beberapa proses yang dilakukan secara garis besar meliputi proses *laminating*, *cutting*, *edging*, *shapping*, *membrane*, *router*, *boring*, *wrapping*, *finishing* dan *packing*. Rantai pasok perusahaan *furniture* di PT. Cahaya Bintang Olympic dimulai dari *supplier* bahan baku utama dan bahan baku pendukung (*supporting material*) sampai konsumen akhir yakni perkantoran dan rumah tangga. *Supplier* bahan baku utama *particle board* (PB) dan *medium density fibreboard* (MDF) PT. Kutai Timber Indonesia, *supplier*

bahan baku pendukung foil/PVC PT. Putra Baru Utama, *supplier* lem PT. Polychemistry, *supplier duspacaging* PT. Hawila Utama Box, *supplier* kaca PT. Seroja Surya dan *supplier* aksesoris PT. Primasindo.

Mengetahui pentingnya pemenuhan permintaan konsumen, Olympic memasarkan dan mendistribusikan produk-produk sejenis dengan merk/*brand* yang berbeda, yang sesuai dengan keadaan pasar, seperti: *Albatros*, *Solid*, *Princess*, *Olympia*, dan *Inovative*. Keberhasilan Olympic Group dimata masyarakat Indonesia sebagai *Indonesia Best Knock Down Furniture* dibuktikan dengan diterima berbagai penghargaan dari Indonesia maupun Luar Negeri.

Selanjutnya, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti gaya kepemimpinan, dan motivasi. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CAHAYA BINTANG OLYMPIC LAMONGAN”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Setiap kegiatan tidak akan terlepas dari tujuan yang akan tercapai dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Teoritis**

a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menambah bahan bacaan dan memperluas wawasan dan pengetahuan yang lebih luas mengenai masalah yang diteliti,

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian berikutnya, kajian ilmiah pengetahuan pada umumnya dan kajian manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.

#### **1.4.2 Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk memperbaiki pengaruh kepemimpinan dan

motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Bintang Olympic Lamongan agar lebih baik lagi.