

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang semakin maju dan ketat dalam ekonomi sekarang ini sangat membutuhkan perubahan individu ke arah yang lebih positif. Seringkali perusahaan mempunyai permasalahan karena sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan itu sendiri mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena karyawan merupakan faktor yang paling berdampak dalam pencapaian keputusan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki kompetisi yang baik apabila tidak ada sumber daya manusia yang memadai akan sulit maju dan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tujuan perusahaan.

Baharudin dan Umiarso (2012) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengolaborasikan potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran pemimpin mempunyai dampak yang besar bagi keberhasilan perusahaan. Berhasil ataupun tidaknya seorang pemimpin memberikan motivasi kepada sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan efektivitas kinerja yang dicapai perusahaan bergantung pada besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan yang memberikan semangat dan dorongannya bagi bawahan agar menjadi lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Sudarmayanti, 2007; Fuad *et al.*, 2017).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dan Sagala, 2010). Motivasi sebagai suatu proses mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan. Motivasi

memenuhi kebutuhan karyawan dan dengan demikian menciptakan dorongan untuk bekerja sebaik mungkin dengan mengeluarkan seluruh kemampuannya. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersedia melakukan lebih banyak upaya menuju perbaikan bisnis daripada karyawan yang pesimis.

Menurut Luthans (2012), komitmen organisasi ialah kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota atau bagian dalam organisasi perusahaan itu sendiri, dan keinginan berkarir dalam mengeksplorasi kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jalannya sebuah perusahaan adalah karena keterlibatan SDM, maka SDM harus dipertahankan dan khususnya SDM berkualitas. perusahaan perlu melakukan identifikasi terkait hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasional agar komitmen organisasi tertanam di tiap-tiap individu, karena ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka hal tersebut mempengaruhi produktivitas kerja dan selanjutnya akan berdampak baik pada produktivitas organisasi.

Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83) . Sebuah organisasi dalam menjalankan pekerjaan harus memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi salah faktor penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Karena pengelolaan

SDM dilakukan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melakukan tugasnya secara benar dan tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Seperti yang kita ketahui bersama, saat ini banyak negara, termasuk Indonesia, sedang mengalami pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Banyak perusahaan yang terkena dampaknya contohnya CV Global Reksa .Global Reksa perusahaan berbentuk persekutuan komanditer (CV) berdiri pada bulan Jui 2015. Menyediakan barang dan jasa teknik industri, Global Reksa sebagai mitra profesional bagi perusahaan dalam menyediakan kebutuhan pengelolaan dan pengembangan produksi demi menciptakan kemitraan yang saling mendukung pertumbuhan dan pengembangan bisnis. Di tengah pandemi saat ini CV Global raksa tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau perampangan perusahaan, walaupun menghadapi *economic forces/* kekuatan ekonomi, yang berdampak pada penurunan penjualan dan penurunan profit perusahaan, padahal secara teori 'kondisi ekonomi yang buruk membuat lingkungan lebih kompleks dan pekerjaan manajer lebih sulit

dan menuntut perusahaan sering kali perlu mengurangi jumlah manajer dan karyawan mereka, merampingkan operasi mereka, dan mengidentifikasi cara untuk memperoleh dan menggunakan sumber daya secara lebih efisien dan efektif.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu antara lain : Riyadi (2011), penelitian Zubair, Yunus, dan Chan (2012), serta penelitian Arimbawan dan Dewi (2013). Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen dan kinerja, penelitian ini juga menggunakan analisis linier berganda tentunya juga dengan objek yang berbeda yaitu pada perusahaan barang dan jasa teknik industri.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja?

## **1.3. Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak terkait, antara lain :

1. Bagi Peneliti:

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti terkait dengan motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan:

Manfaat yang diperoleh perusahaan dari penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Bagi penelitian selanjutnya :

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini bagi masyarakat adalah sebagai acuan untuk membantu pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian lanjutan dengan penelitian yang sama.