

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan bagian yang menjadi satu kesatuan dalam kelangsungan kinerja perusahaan. Keanekaragaman sumber daya manusia pada perusahaan akan mengakibatkan adanya permasalahan. Biasanya yang banyak terjadi yaitu permasalahan antar karyawan, ataupun dengan pimpinan. Sumber daya manusia merupakan aset dari suatu organisasi yang selalu menjadi prioritas utama dalam pergerakan perusahaan, individu-individu yang merupakan aset dari organisasi ini juga merupakan suatu penggerak lajunya organisasi menuju pada tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Pergerakan suatu organisasi tidak lepas dari para sumber daya manusia yang ada di dalamnya, oleh sebab itu diperlukan seseorang yang mampu menggerakkan semua roda organisasi agar menuju tujuan organisasi.

Tujuan yang diinginkan baik oleh organisasi maupun diinginkan oleh individu harus bergerak sesuai arah yang dituju, tanpa arah organisasi akan tenggelam bahkan lenyap dan tidak eksis kembali. Seorang pemimpin menjadi begitu penting dalam menggerakkan organisasi sehingga figur kepemimpinan yang mampu membawa bahtera organisasi sampai ke tujuan. Pada organisasi pemerintahan sosok pemimpin sangat dibutuhkan untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin yang dapat menjadi panutan memilih gaya kepemimpinan masing-masing, inilah merupakan

kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Setiap pemimpin mempunyai gaya mereka masing-masing dalam mempengaruhi karyawannya, gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi orang yang dipimpinnya dilakukan dengan berbagai cara, cara yang paling halus adalah memberikan motivasi kepada para bawahannya dalam bekerja.

Secara keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Luaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang menjadi perhatian peneliti adalah adanya fakta bahwa tuntutan kinerja karyawan sudah menjadi suatu keniscayaan dan aturan yang harus dipatuhi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai apabila tidak dipatuhi, maka tujuan perusahaan tidak tercapai. Omset penjualan pada UD. Via Lestari mengalami kemunduran dalam hal penjualan, hal ini dikarenakan sikap pimpinan dalam menghadapi karyawannya yang dinilai kurang tegas dalam menegakkan peraturan yang telah dibuat dan disepakati oleh pimpinan dan bawahannya, sikap inilah yang memberikan kondisi kurang menguntungkan bagi kinerja karyawan secara keseluruhan. Sikap pimpinan juga kurang memotivasi bawahannya karena pimpinan adalah sebagai teladan bagi bawahannya dalam bekerja, apabila pimpinan kurang tegas dalam memimpin dan memotivasi bawahannya, situasi ini bisa menurunkan kinerja karyawan pada UD. Via Lestari, pada hal sikap pimpinan harus mampu memotivasi bawahannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis melakukan penulisan dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Via Lestari Blitar”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan pada latar belakang masalah pada UD. Via Lestari, maka keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik dan gaya dari seorang pimpinan. Pada UD. Via Lestari mengalami kemunduran dalam hal omset penjualan selama empat tahun terakhir, hal ini dikarenakan adanya sikap pimpinan yang kurang konsisten dalam mengambil keputusan saat memimpin usahanya sehingga membingungkan bawahannya. Pimpinan cenderung bersikap santai dan kurang tegas menghadapi karyawannya, seperti keterlambatan karyawan yang tidak ditegur, karakter pemimpin yang cenderung menganggap karyawan sebagai saudara, sehingga kurang mampu memberikan ketegasan dalam mengambil keputusan terhadap kesalahan yang dilakukan karyawannya. Pimpinan juga kurang mampu memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik, hal inilah yang memicu turunnya kinerja karyawan pada UD. Via Lestari. Berdasar pada dua permasalahan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi dari pimpinan yang kurang, maka penulis memilih judul analisis gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**C. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Via Lestari Blitar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Via Lestari Blitar?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UD. Via Lestari Blitar?

**D. Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Via Lestari Blitar.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Via Lestari Blitar.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UD. Via Lestari Blitar.

**E. Kegunaan Penulisan**

Kegunaan dari penulisan ini yaitu :

1. Bagi penulis bermanfaat agar penulis dapat mengetahui sumber daya manusia khususnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Via Lestari yang ada di Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar.

2. Bagi perusahaan, di harapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan
3. Bagi pembaca dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam pembuatan atau produksi jenang dan geti.