

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan ekonomi dan bisnis pada masa sekarang ini dapat digolongkan sangat pesat, hal ini ditandai dengan adanya tingkat persaingan antar perusahaan yang semakin tinggi dan cepat. Pada dasarnya, perusahaan akan berusaha untuk mengembangkan dan memajukan perusahaannya untuk bertahan dari pesaing, ditambah lagi dengan adanya pandemi Covid-19 yang sedang melanda di seluruh dunia maka perusahaan harus memiliki strategi yang baik untuk bertahan pada masa pandemi seperti ini dan memperoleh laba yang optimal dengan cara memasarkan secara *online*. Suswanto & Setiawati (2020) menyatakan bahwa pemasaran secara *online* melalui media merupakan langkah tepat yang harus dilakukan oleh para pelaku usaha.

Munculnya pandemi yaitu Covid-19 yang melanda hampir di seluruh dunia mengakibatkan beberapa sektor kehidupan seperti perekonomian mengalami kelumpuhan yang berakibat perusahaan-perusahaan banyak yang mengurangi aktivitas produksi dan bahkan tidak sedikit yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Maka dari itu seorang pemimpin perusahaan harus memasang strategi yang tepat untuk mempertahankan perusahaannya. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat penting untuk memotivasi kinerja para karyawannya.

Permasalahan yang biasanya terjadi dalam perusahaan seperti pendapatan menurun dan produktivitas juga dibatasi akan membuat motivasi kerja dari

karyawan juga menurun. Dalam masa pandemi, permasalahan yang sering dialami seorang pemimpin sendiri seperti stres kerja dan kekhawatiran akan perkembangan perusahaan. Menurut Pasalog (2010), fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut : Pimpinan sebagai penentu arah, yaitu seorang pimpinan harus mengetahui tujuan yang akan dicapai dalam sebuah organisasi; pimpinan sebagai wakil dan juru bicara birokrasi, hal ini dimaksudkan pimpinan harus mampu melakukan usaha mengkoordinir seluruh anggota dan mewakili anggota tersebut dalam melakukan koordinasi dengan pihak luar dalam meningkatkan kerja organisasi, pimpinan sebagai komunikator, hal ini bertujuan untuk memberikan komunikasi baik didalam pihak organisasi maupun ke pihak luar organisasi sebagai mengembangkan organisasi; pemimpin sebagai mediator. Mediator merupakan sebuah wadah yang diperlukan dalam mengatasi dan menyelesaikan suatu konflik atau masalah. Pemimpin diharapkan mampu melakukan mediasi secara baik dalam mengambil suatu keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin dapat bekerja sama dengan *Human Resources Development* (HRD) untuk mengenali dan melakukan pendekatan kepada karyawan dengan metode pendekatan yang paling sesuai untuk mendengarkan masalah apa yang sedang dihadapi dan memberikan solusi yang tepat. Tidak hanya *leader* atau manajer, selain itu pemimpin dapat berkoordinasi dengan divisi *Human Resources Development* (HRD) untuk melakukan *monitoring*. Jika terlihat penurunan semangat dan motivasi yang signifikan, segera ambil langkah cepat untuk memperbaikinya.

Maju mundurnya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna meningkatkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada CV Yuni Indah Interior diperoleh bahwa pemimpin CV tersebut merupakan pemimpin yang karismatik, salah satu contohnya adalah empati terhadap para karyawan. Motivasi para pekerja disana sesuai dengan tugas pokok setiap karyawan. Peneliti juga mewawancarai beberapa karyawan mengenai pelayanan terhadap konsumen dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya komplain dan memiliki kinerja yang bagus.

Berdasarkan penjabaran di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Yuni Indah Interior)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Yuni Indah Interior?

2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Yuni Indah Interior?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Yuni Indah Interior?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan Yuni Indah Interior.

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Yuni Indah Interior.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Yuni Indah Interior.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Yuni Indah Interior.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam hal teoritis ataupun praktis bagi pihak – pihak yang membutuhkan. Manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Secara teoritis, untuk menambah kajian teoritis di bidang ilmu ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan kepada perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan dan bagi pemimpin agar dapat memotivasi karyawannya agar dapat memajukan perusahaan.
3. Bagi peneliti dapat menambah dan mengembangkan penelitian lain yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan.