

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan kemajuan globalisasi, manajemen organisasi harus dilakukan secara profesional dan efisien agar organisasi dapat tetap eksis dan berkembang mengikuti perubahan zaman. Umumnya, konsep pengembangan diterapkan pada pegawai, yang berperan sebagai pendorong perkembangan organisasi. Pengembangan pegawai harus dilakukan secara berkelanjutan dan terarah, karena pegawai yang berkualitas sebagai sumber daya manusia handal tidak terwujud dengan instan, melainkan melalui proses pengembangan bertahap dan berkesinambungan.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, kepemimpinan yang efektif dari atasan menjadi salah satu faktor kunci. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan pegawai untuk mencapai prestasi maksimal.

Masalah kepemimpinan suatu pemerintah, tentu tidak terlepas dari seorang pemimpin/pegawai puncak suatu instansi yang bersangkutan. Sering kita perhatikan seorang pemimpin suatu instansi mempunyai sifat acuh terhadap pegawai, tidak tegas, terlalu lunak terhadap penegakan disiplin, bekerja tanpa visi yang jelas, serta tidak mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sikap pemimpin yang seperti inilah yang selalu membuat bawahannya menjadi tidak mempunyai kinerja yang baik, malas, dan bekerja sekehendak sendiri. Tentu hal ini yang menjadi penanggung jawabnya adalah pemimpin yang bersangkutan. sikap kepemimpinan yang baiklah yang diharapkan oleh bawahan

agar terciptanya kinerja yang baik, dan bawahan mengharapkan pemimpin yang tegas, berwibawa, memberikan arahan dan petunjuk serta bersedia untuk mendelegasikan wewenang yang pantas untuk didelegasikan.

Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya. motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja sangatlah penting. Motivasi yang tinggi dapat menjadi katalisator yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif dan efisien, motivasi yang tinggi memberikan energi tambahan kepada individu untuk menghadapi tugas-tugas yang sulit atau menantang. Mereka cenderung menjadi lebih gigih dan tekun dalam mengatasi rintangan.

Selain dari motivasi kerja, terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri. Sebagai contoh, dengan mengenyampingkan kedisiplinan seluruh aktivitas organisasi baik yang sedang dan akan dilaksanakan tidak akan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan.

Setelah peneliti melakukan observasi lapangan dengan melihat beberapa kegiatan dan aktivitas kerja para pegawai, dan pernah bekerja 1 tahun, masalah mengenai peran kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan dari awal pembentukan karyawan sampai sekarang masih belum terselesaikan untuk mencapai target perusahaan yaitu untuk mencapai visi menjadi mitra pengiriman nomor satu. Hal ini di buktikan dengan data permasalahan yang peneliti

dapatkan dari observasi lapangan yaitu melihat aktivitas dan ikut serta dalam kegiatan kerja karyawan selama 1 tahun terakhir diantaranya:

Tabel 1.1 Data Permasalahan

No	Tahun Observasi	Deskripsi Observasi Permasalahan
1	2022	Dalam waktu bekerja masih banyak karyawan yang keluar dari area pekerjaan, sehingga ketika datang nya paket para karyawan tidak ada di area, Hal tersebut mengakibatkan paket menumpuk, akan tetapi <i>leader</i> tidak menegur secara langsung karena <i>leader</i> tidak ada/di area lain.
2	2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat keluhan dari karyawan <i>shift</i> malam bahwa <i>leader</i> tidak memberikan arahan sesuai bagian pekerjaan masing- masing karyawan. 2. Tidak efektifnya waktu pengerjaan <i>shipment</i> yang seharusnya dalam waktu 8 jam itu harus mengerjakan 800 <i>pieces</i> paket, akan tetapi jika <i>leader</i> menyuruh untuk mengefektifkan karungan bal harus di kerjakan dalam waktu itu juga yang bentrok dengan pengerjaan <i>shipmen</i>, jika dilihat dari bagian pekerjaan hal tersebut bisa di lakukan di <i>shift</i> selanjutnya, oleh karena itu, sangat mempengaruhi proses <i>shipment</i>, jadi tidak bisa mengejar target 800 <i>pieces</i>.

Sumber: Internal Perusahaan (2023)

Hal tersebut terjadi karena dari proses *leader* yang kurang memberikan pengawasan yang efektif kepada semua karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Beberapa permasalahan tersebut dapat mempengaruhi pelayanan kepada *customer*. Untuk itu haruslah segera ditangani dengan sebaik mungkin. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkanya seorang yang mampu untuk menjadi pengaruh, pembimbing dan pemersatu seluruh anggotanya atau lebih di kenal dengan *leader*/pimpinan. Kepentingan seseorang *leader* merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan dari sebuah

organisasi baik publik maupun bisnis. Kurangnya motivasi dari pemimpin yaitu tanggung jawab seorang pemimpin yang dimana seharusnya melakukan pengawasan terhadap karyawan akan tetapi pada shift malam pemimpin sering tidak ada di tempat saat karyawan mau laporan dan tidak memberikan arahan mengenai aktivitas pekerjaan, hal tersebut mengakibatkan banyak alur paket yang menumpuk di satu proses. dan untuk karyawan dimana kondisi shift 3 yaitu malam hari yang kurang efektif ketika mengerjakan pekerjaan menghitung paket sering terdapat kesalahan hitung, karena rasa ngantuk .

ini dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja seseorang. Seperti yang telah di jelaskan tabel di atas terdapat beberapa ktidaksiplinan beberapa karyawan yang dibiarkan oleh *leader* nya yang menyebabkan karyawan yang lain berkurang semangat/motivasi kerja dikarenakan mereka bekerja diluar bagian pekerjaannya masing-masing dan kurangnya perhatian dari para *leader* shift sebelumnya.

Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahnya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut.

Seorang pemimpin adalah contoh yang penting bagi karyawan mereka. Dengan menunjukkan komitmen, dedikasi, dan integritas dalam pekerjaan mereka sendiri, pemimpin dapat menginspirasi karyawan untuk mengikuti jejak mereka. Menjadi contoh yang baik juga melibatkan menunjukkan empati, keterbukaan, dan kemampuan untuk mengatasi rintangan dengan positif, yang dapat memotivasi karyawan dalam menghadapi tantangan mereka sendiri.

Peranan dari seorang pemimpin sangatlah penting karena menentukan terlaksananya segala macam program kegiatan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus harus mampu memberi tauladan dan mampu mengendalikan serta mengarahkan bawahanya dalam rangka melaksanakan segala program atau kegiatan dalam rangka meningkatkan pelayanan publik.

Peran seorang pemimpin dalam menumbuhkembangkan motivasi para pegawai sangatlah diperlukan, untuk dapat memahami perilaku pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sehingga dengan demikian akan mudah mengarahkan menggerakkan dan memberdayakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Alasan peneliti memilih lokasi peneliti di Ninja xpress Kota Bandung, setelah di lakukan observasi lapangan, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul **“Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Ninja xpress Kota Bandung”** penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana peran kepemimpinan dalam Upaya meningkatkan motivasi kerja.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini yaitu untuk meneliti sejauh mana peran kepemimpinan dan motivasi kerja yang di lakukan oleh pemimpin Ninja xpress agar terwujud karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi dan lebih meningkat, baik itu dari segi pekerjaan, semangat kerja serta dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu juga sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan dasar bagi karyawan di Ninja xpress Kota Bandung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan

yang akan dikaji dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Bagaimana peran kepemimpinan yang dilakukan pemimpin di Ninja xpress Kota Bandung?
- b. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Ninja xpress Kota Bandung?
- c. Apa yang menjadi hambatan dalam kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di Ninja xpress Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Mengetahui peran kepemimpinan yang dilakukan di Ninja xpress Kota Bandung.
- b. Mengetahui motivasi kerja karyawan di Ninja xpress Kota Bandung.
- c. Mengetahui hambatan dalam kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di Ninja xpress Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya manfaat dari penelitian ini dapat dibedakan dalam dua kategori yaitu:

1.5.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoretis dalam perkembangan ilmu bisnis berupa :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pengembangan ilmu administrasi bisnis mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja pada khususnya.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan masukan bagi penulisan karya ilmiah di bidang administrasi bisnis tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran, menambah pengetahuan baru, dan membentuk pola pikir ilmiah, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu administrasi yang dipelajari dalam perkuliahan khususnya mengenai mata kuliah tata kelola perusahaan dan kepemimpinan bisnis.
2. Bagi Instansi/perusahaan Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan atau meningkatkan peran kepemimpinan melalui motivasi kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Lain Menjadi referensi dan perbandingan dalam administrasi bisnis untuk melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

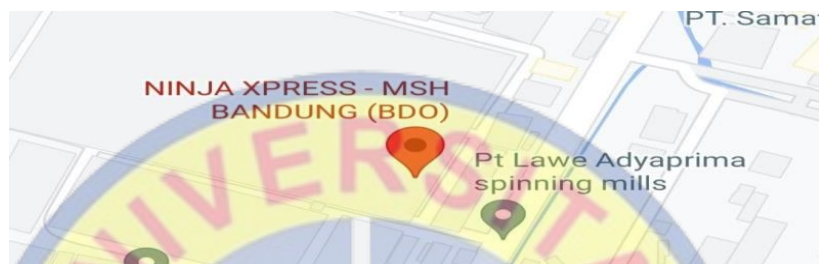
1.6 Sistematika Penulisan

- BAB I PENDAHULUAN, terdiri dari latar belakang penelitian, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan Skripsi, lokasi dan waktu penelitian.
- BAB II TINJAUAN PUSTAKA, terdiri dari rangkuman teori yang terdiri dari Administrasi Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, Management Kepemimpinan, Teori Kepemimpinan, teori motivasi, penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran.
- BAB III METODE PENELITIAN, terdiri dari pendekatan penelitian,

subjek dan objek penelitian, informan kunci, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

1.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di kantor Ninja *xpress* Kota Bandung, yang beralamat Jl. Rumah Sakit No.106 Pakemitan, Kec. Cinambo, Kota



Bandung, Jawa Barat 45474

Gambar 1.2 lokasi penelitian

Sumber: Google Maps (2024)

Kegiatan	Bulan Pelaksanaan Penelitian (Tahun 2023-2024)												
	2023					2024							
	November	Desember	Januari-Februari	Maret	April-Juli	Agustus							
Riset Topik													
Menentukan Judul													
Pengajuan Judul Penelitian													
Proses Bimbingan													

Seminar Usulan Penelitian													
Pengumpulan Data													
Pengolahan Data													
Sidang Skripsi													

Tabel 1.2

Jadwal Penelitian

