

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pencapaian tujuan dan target sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja tersebut tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki setiap individu. Motivasi kerja karyawan merupakan elemen kunci yang dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Menurut beberapa penelitian, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebutuhan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal, salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, kepemimpinan memainkan peran yang sangat signifikan. Pemimpin perusahaan tidak hanya bertugas memberikan arahan, tetapi juga harus mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan demokratis, kharismatik, otoriter, militer, paternalistik, dan birokratis akan memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugasnya, sejauh mana mereka merasa dihargai, dan seberapa besar semangat mereka untuk berkontribusi kepada perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat rasa memiliki, dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai, kehilangan motivasi, bahkan berdampak pada tingkat *turnover* yang tinggi.

Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompetitif, motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor kritis yang menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

CV Ngabret Indonesia, yang berlokasi di Bandung, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Observasi menunjukkan bahwa meskipun adanya perbedaan usia atau generasi yang berbeda upaya pemanfaatan sumber daya yang dilakukan oleh manajemen, motivasi kerja karyawan menunjukkan semangat tinggi dalam bekerja. Dalam hal ini, disebabkan oleh gaya pemimpin yang memberikan *reward* bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun dan memiliki riwayat kehadiran mencapai lebih dari 98% serta diberikan bonus berupa uang untuk seluruh karyawan apabila mencapai target penjualan 100.000 resi.

Meskipun sistem *reward* telah diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, masih belum diketahui sejauh mana efektivitas sistem tersebut dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, adanya perbedaan usia dan generasi di lingkungan kerja dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap sistem *reward* yang diberikan. Penjelasan diatas mengharuskan penulis melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pemberian *reward* dan motivasi kerja karyawan serta faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya jalinan yang baik antar gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja karyawan. Gaya

kepemimpinan kharismatis, yang menekankan pada peran pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bersikap dan bekerja. Sebagai contoh, penelitian oleh I Made Danang Surya Mahartika (2023) menemukan bahwa kinerja karyawan bergantung pada gaya kepemimpinan yang baik serta dapat di prediksi sebesar 87%.

Berdasarkan pernyataan tersebut penulis memahami bahwa penting bagi pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM) untuk menerapkan cara memimpin dengan baik dan benar serta menjadi teladan bagi karyawan dalam berbagai hal. Salah satunya seperti cara bekerja, agar setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dan mampu memaksimalkan pekerjaannya sesuai dengan target.

Table 1.1 Data Karyawan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah
<1 Tahun	8
1 - 2 Tahun	23
3 - 4 Tahun	26
>5 Tahun	3

Motivasi kerja penting bagi perusahaan dalam menjalankan usaha agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi ini di dorong melalui gaya kepimpinan yang diterapkan sehingga perusahaan berjalan sesuai dengan efektif. Penelitian ini terletak pada motivasi kerja karyawan di CV Ngabret Indonesia Bandung yang merupakan salah satu Usaha kecil dan Menengah (UKM). Melihat dari masa kerja karyawan yang dimiliki bahwa yang bekerja 1-4 tahun sebanyak 49 karyawan. Hal ini menunjukkan motivasi kerja yang tinggi karena cara pemimpin yang melibatkan karyawan dalam beberapa proses pengambilan keputusan.

Judul ini dipilih karena relevansinya dengan tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan di Indonesia, terutama pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Kabupaten Bandung dipilih untuk menjadi lokasi penelitian karena merupakan pusat industri yang berkembang, di mana banyak usaha kecil dan menengah (UKM) beroperasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di CV Ngabret Indonesia Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV Ngabret Indonesia Bandung?
3. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di CV Ngabret Indonesia Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gaya Kepemimpinan di CV Ngabret Indnesia Bandung;
2. Motivasi Kerja Karyawan di CV Ngabret Indonesia Bandung;
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV Ngabret Indonesia Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak diantaranya:

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu administrasi bisnis yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan. Khususnya pada penerapan gaya kepemimpinan pada CV Ngabret Indonesia Bandung.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Penulis:

Harapan dengan dilakukannya penelitian ini mampu memberikan ilmu dan wawasan peneliti sebagai mahasiswa administrasi bisnis, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini berguna untuk memenuhi tugas akhir penulis untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB).

2) Bagi Perusahaan:

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dalam meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan pada CV Ngabret Indonesia Bandung.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penyusunan laporan skripsi ini terdiri dari bab dan sub bab yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan, lokasi dan waktu penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai kajian teoretis, kajian nonteoretis, kajian/ penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai objek penelitian, hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

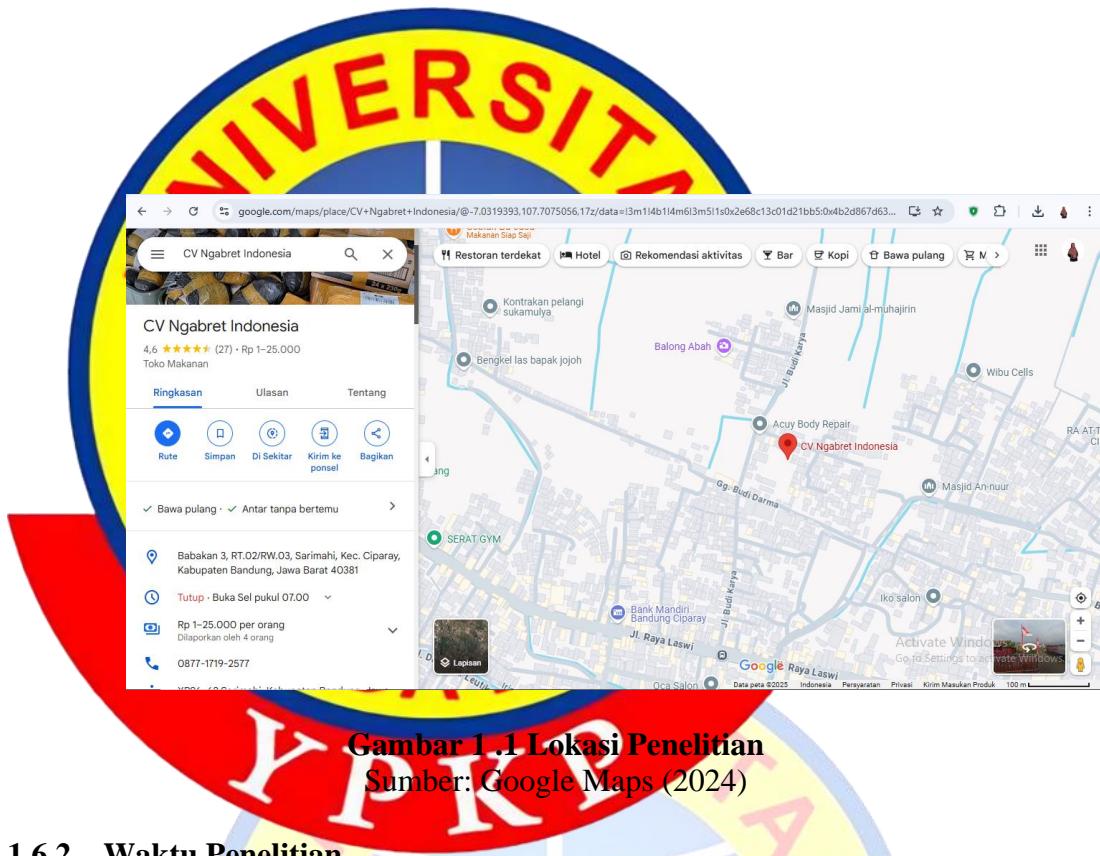
5. BAB V PENUTUP

Bab ini akan terdiri dari simpulan dan rekomendasi yang diperoleh dari hasil penelitian.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Ngabret Indonesia, yang beralamat di Babakan 3, RT.02/RW.03, Sarimahi, Kec. Ciparay, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40381. Lokasi ini dipilih karena merupakan salah satu Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) yang bergerak dibidang makanan terutama olahan baso goreng (Basreng) dan di pimpin oleh seorang pemimpin yang masih muda. Penulis telah memiliki izin dari owner CV Ngabret Indonesia untuk melakukan observasi dan penyebaran kuesioner (angket). Pemilihan lokasi ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang bermakna dan baru mengenai gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.



Gambar 1.1 Lokasi Penelitian

Sumber: Google Maps (2024)

1.6.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut.

TABEL 1.2 JADWAL PENELITIAN

No	Jenis Kegiatan	WAKTU PENELITIAN											
		2024			2025								
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept
1.	Observasi/Survei Awal												
2.	Pengajuan Judul dan Pencarian Data Awal												
3.	Bimbingan Usulan Penelitian												
4.	Revisi Usulan Penelitian												
5.	Seminar Usulan Penelitian												
6.	Pengumpulan Data												
7.	Analisis dan Pengolahan Data												
8.	Penyusunan Skripsi dan Bimbingan												
9.	Sidang skripsi												