

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi di zaman modern telah membawa kemajuan besar di banyak bidang, termasuk perdagangan dan industri. Sebagai bagian dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pembangunan, serta ilmu manajemen yang lebih menitik beratkan pada fungsi sumber daya manusia dalam perusahaan, kemajuan sumber daya manusia (SDM) juga harus diwaspadai di era globalisasi ini. Untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, teknologi dan peradaban modern memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dengan kompetensi dan keahlian untuk menjalankan peran dan tugasnya secara efektif. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, baik organisasi berskala besar maupun kecil. Organisasi berskala besar atau fat organization adalah organisasi dengan jumlah anggota ratusan orang dan merupakan perusahaan multinasional serta perusahaan internasional, yang hubungan antar anggotanya dikatakan formal. Organisasi berskala kecil yakni organisasi yang memiliki anggota berjumlah puluhan orang, seperti perusahaan yang bergerak dalam jasa pengiriman barang dan lain sebagainya, dan hubungan antar anggotanya dikatakan informal.

Sumber daya manusia pada organisasi berskala besar maupun kecil merupakan unsur yang sangat menentukan dalam proses berkembang dan tercapainya suatu usaha organisasi, sehingga peran sumber daya manusia menjadi

semakin penting. Sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang baik akan mampu menunjang dan mewujudkan tujuan perusahaan. Pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan yang disalurkan melalui visi dan misi. Menurut Rivai et al. (2014:1), “pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan memengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyi alasan-alasannya.” Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh Rivai et al. dapat disimpulkan bahwa apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Suatu perusahaan sangat membutuhkan pemimpin yang mampu mempengaruhi perilaku karyawannya, agar karyawan berdaya guna. Karyawan yang berdaya guna tentunya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan demikian karyawan tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:42), “gaya adalah sikap, gerakan tingkah laku dan kekuatan, sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.”

Kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan adalah hal yang sangat menentukan pencapaian dan kemajuan perusahaan. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan

yang paling ampuh untuk membawa kesuksesan perusahaan karena gaya kepemimpinan demokratis juga dinilai dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan.

Menurut Wood (2004) gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang telah ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Tipe gaya kepemimpinan demokratis dimana peran pemimpin selalu bersedia menerima saran, pendapat dan kritik dari karyawannya dalam suatu forum musyawarah untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Dalam kegiatan pengendalian karyawan dilakukan secara tertib dan bertanggung jawab, pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab jelas dengan begitu memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara aktif.

Menurut Standford dalam Mangkunegara (2009:93) “Motivation as an energizing condition of that serves to direct that organism toward the goal of a certain class” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu).” Menurut Sukanto dan Handoko dalam Amirullah (2012:67) “Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.” Berdasarkan penjelasan-pejelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. kinerja karyawan dapat menurun apabila

pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperolehnya dari organisasi. Kinerja yang menurun dapat berdampak pada pencapaian perusahaan maka dari itu perusahaan harus dapat memperhatikan dengan baik kebutuhan karyawannya, agar motivasi diri karyawan meningkat dan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang optimal dan tidak optimal tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapatkan karyawan lebih rendah dari yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas dan rendahnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi organisasi diperusahaan, karena kinerja karyawan sangat menentukan hasil dan pencapaian organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Hughes et al. (2015: 311) kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Apa yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap perusahaan maka pemimpin harus mengerti apa yang dibutuhkan karyawan dan mengetahui keinginan apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila telah sesuai dengan keinginan karyawan, tentunya akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Selama bertahun-tahun, banyak penelitian telah dilakukan tentang hubungan antara kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Namun, adanya hasil penelitian yang tidak konsisten mendorong kami untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Soso Alsera Murni. Berikut adalah hasil dari penelitian sebelumnya :

Pada penelitian Hotnauli Sinurat (2023) dijelaskan bahwasanya gaya kepemimpinan demokratis tidak ada hubungan signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan dalam konteks secretariat DPRD di kabupaten Sedang Bedagai karena adanya faktor lain seperti status kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yang memiliki dampak lebih nyata pada kinerja karyawan.

Sedangkan pada penelitian Gunawan Laliasa (2018) dijelaskan bahwasanya adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Dinas perkebunan dan hortikultura Sulawesi Tenggara karena kepemimpinan demokratis mendorong melakukan komunikasi terbuka dan umpan balik dalam perusahaan. komunikasi transparan akan menumbuhkan kepercayaan, kolaborasi dan rasa memiliki antara karyawan yang dapat berdampak positif.

Pada penelitian Fitri Febriani dan Justine Tanuwijaya (2022) dijelaskan bahwasanya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada PT. Mayora Indah Tbk. Karena motivasi kerja karyawan PT Mayora Indah Tbk mungkin lebih

dipengaruhi oleh faktor internal seperti hubungan kerja, semangat kerja, gaji, kepuasan kerja, kemampuan individu, dan pengalaman kerja dibandingkan faktor eksternal seperti kepemimpinan atau tujuan organisasi.

Sedangkan pada penelitian Muchammad Ar-Rony (2021) dijelaskan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI KC Malang karena dengan semakin tingginya motivasi kerja akan berdampak positif/meningkatkan kinerja pada karyawan perusahaan tersebut.

Sejak dibuka pada tahun 2006, SOSO Store telah berkembang menjadi lokasi yang terkenal dan disayangi oleh masyarakat. Bisnis awal kami adalah sebuah kios kecil yang kami sewa untuk memulai petualangan kami, namun semangat dan ketekunan kami telah membantu kami mengatasi banyak kesulitan. Kami terus berkembang dan berkembang sebagai hasil dari semangat dan dukungan luar biasa dari pelanggan kami.

Manajemen SOSO, salah satu bisnis ritel dan grosir konvensional terkemuka selama 15 tahun, secara konsisten berupaya meningkatkan prosedur dan sistem perusahaan kami. Kami memulai babak baru dalam sejarah kami pada tanggal 1 Oktober 2021, ketika CV. SOSO Alsera Murni secara resmi didirikan sebagai payung manajemen toko SOSO. Hal ini menunjukkan dedikasi kami untuk terus mengembangkan dan meningkatkan penawaran kami bagi klien.

Didorong oleh keinginan untuk memberikan layanan terbaik kepada klien kami, CV. SOSO Alsera Murni saat ini mengoperasikan empat lokasi di kota

Jombang dan Malang di Jawa Timur. Kami senang mempekerjakan lebih dari 80 orang yang berkomitmen untuk memberikan pengalaman berbelanja yang luar biasa kepada setiap pelanggan kami.

Setiap aspek organisasi kami, mulai dari kekuatan jaringan distribusi hingga kelengkapan barang kami, menunjukkan dedikasi kami dalam menyediakan layanan pelanggan yang luar biasa. Kepuasan pelanggan adalah prioritas utama kami, dan kami sangat menghargai setiap kunjungan mereka ke toko SOSO kami. Kami bercita-cita untuk tetap menjadi bagian penting dari pengalaman berbelanja masyarakat kami dengan senyuman hangat dan sikap penuh perhatian dari setiap anggota tim kami.

Selain sebagai tempat berbelanja yang bereputasi baik, toko SOSO juga terkenal sebagai tempat yang menyemangati dan memotivasi para pekerja untuk bekerja. Kami menggunakan pendekatan kepemimpinan demokratis di mana semua anggota tim merupakan kontributor yang berharga dan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan. Kami berpendapat bahwa memberikan hak suara kepada pekerja dalam mengambil keputusan tidak hanya akan memberikan mereka rasa bangga terhadap pekerjaan mereka, namun juga akan menumbuhkan inovasi dan kreativitas.

Manajemen toko SOSO selalu bercita-cita untuk membangun hubungan kerja yang positif dengan anggota staf, mendengarkan pendapat mereka, dan menyediakan alat yang mereka perlukan untuk tumbuh dan mewujudkan potensi penuh mereka. Kami sering memberikan kesempatan kepada anggota staf untuk

meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka serta program pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Soso Alsera Murni Jombang)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam topik kajian ini, dapat dikemukakan sebagai berikut berdasarkan konteks yang diuraikan di atas :

- a. Apakah gaya kepemimpinan demokratis di CV. Soso Alsera Murni Jombang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah motivasi kerja CV. Soso Alsera Murni Jombang berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang
- b. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat diperluas atau digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi perusahaan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang supaya lebih kompetitif lagi terutama dalam pengelolaan SDM dan kebijakan-kebijakannya.

2. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan/pengetahuan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.