

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja dengan sesuai perannya dalam sebuah perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan karyawan sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup perusahaan. Menurut Kasmir (2021) Kinerja pegawai merumuskan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Menurut Sedarmayanti dalam Burhanudin (2020) menyatakan Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi/perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Menurut Putri (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

CV. Surya Nedika Isabella merupakan perusahaan bergerak dalam bidang air minum dalam kemasan (AMDK) yang berlokasi di Jl. Mayor Idma No. 780 Desa Babakan Mulya Kec. Jalaksana Kab. Kuningan. Melalui observasi ditemukan berbagai permasalahan yaitu terkait kinerja kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh data hasil penilaian kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella pada tahun 2021-2022. Setiap tahun secara rutin CV. Surya Nedika Isabella ini selalu melakukan penilaian kinerja dengan unsur yang dinilai diantaranya : Kinerja dan Disiplin.

Berikut adalah data rekap hasil penilaian kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella dari tahun 2020-2022 :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja

Tahun	Nilai	Unsur Penilaian				Rata-Rata
		Kinerja		Disiplin		
		J	%	J	%	
2020	Sangat Baik	18	20%	18	20%	30%
	Baik	18	20%	20	22%	21%
	Cukup	26	29%	35	39%	34%
	Kurang	28	31%	17	19%	24%
Total		90	100%	90	100%	100%
2021	Sangat Baik	21	23%	17	19%	21%
	Baik	15	17%	15	15%	16%
	Cukup	39	43%	36	40%	41,5%
	Kurang	15	17%	22	26%	21,5%
Total		90	100%	90	100%	100%
2022	Sangan Baik	10	12%	12	13%	12,5%
	Baik	28	31%	32	36%	33,5%
	Cukup	30	33%	34	38%	35,5%
	Kurang	22	24%	12	13%	18,5%
Total		90	100%	90	100%	100%

Sumber: Laporan CV. Surya Nedika Isabella , 2020-2022

J = Jumlah Pegawai

% = Persentase

Berdasarkan pada data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pegawai pada CV.Surya Nedika Isabella tidak stabil dan cenderung mengalami penurunan penilaian. Berdasarkan penilaian hasil kinerja karyawan diketahui bahwa yang memperoleh nilai Sangat Baik pada tahun 2020 hanya 30% , tahun 2021 hanya 21%, tahun 2022 hanya 12,5%. Selanjutnya nilai dengan kategori Baik pada tahun 2020 sebesar 21%, tahun 2021 16%, tahun 2022 33,5%. Data nilai kategori Cukup terjadi peningkatan yakni 2020 sebesar 24%, tahun 2021 sebesar 41,5% dan tahun 2022 sebesar 18,5%. Dengan naik turunnya penilaian kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella menunjukkan bahwa secara

keseluruhan belum mencapai nilai yang diharapkan karena masih banyak karyawan yang memperoleh nilai cukup.

Menurut Kasmir (2016) faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yaitu Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja. Hal tersebut peneliti tertarik untuk memfokuskan pada kepemimpinan dan Motivasi.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Wahjosumidjo (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang tidak efektif dan kurangnya kesadaran terhadap peraturan yang berlaku disertai dengan sikap kurangnya penyelarasan, perintis, pemberdaya dan panutan yang dimiliki oleh seorang pemimpin disebuah perusahaan. Hal ini menandakan pentingnya seorang pemimpin terhadap kemajuan perusahaan untuk memajukan perusahaan dan meningkatkan perusahaan. Menurut Tulhusnah, dkk (2018) Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya peningkatan peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Salutondok (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahayu Saputri (2018) bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) menegemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya

penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Triastuti dan Sulaiman (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahayu Saputri (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Menurut Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Menurut Sabuhari et al., (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian menurut Nabawi (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella?

4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan segi teoritis maupun praktis diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data empirik terbaru untuk memperkaya teori mengenai kepemimpinan dan motivasi yang dikaitkan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu peneliti juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta dapat menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti di perusahaan tersebut.

- b. Bagi perusahaan

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran dan sebagai bagi perusahaan atau organisasi untuk

meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.