

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, karyawan memiliki peran yang sangat penting dan dianggap sebagai kunci keberhasilan mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki karyawan yang mampu memberikan kinerja yang optimal. Salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang baik dapat mempengaruhi dan melibatkan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai. Sebuah hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan diharapkan dapat menghasilkan kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal ini, perusahaan membutuhkan seorang pemimpin reformis yang dapat menjadi penggerak perubahan untuk menciptakan kerja sama yang baik antara pemimpin dan karyawan (Prayudi, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan aset penting yang dimiliki oleh organisasi karena mereka merupakan faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, SDM bukan hanya sekedar tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi juga mencakup berbagai aspek lain seperti keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, SDM juga meliputi berbagai aspek lain seperti budaya organisasi, motivasi, serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dan karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan baik untuk memastikan optimalisasi kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif (Organisasi *et al.*, 2018).

Kinerja diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan menggunakan sumber

daya yang dimiliki. Kinerja ini dapat diukur melalui pencapaian target kuantitatif dan kualitatif serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Kinerja pegawai juga merupakan gambaran dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks jurnal ini, kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (Khasanah, 2021).

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan mencakup tindakan dan perilaku pemimpin dalam mengambil keputusan, mengatur tugas, memotivasi bawahan, dan memberikan penghargaan atau sanksi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan disiplin kerja di sebuah Organisasi (Saputra & Rosyida, 2020a)

- Menurut Prayudi (2020) Gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai suatu bentuk kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan bersama dengan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan melalui pemberian arahan dan pengarahan, memberikan pujian, dan menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan. Gaya kepemimpinan ini juga mencakup pengembangan karyawan secara pribadi dan profesional, serta membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan.

Motivasi adalah suatu keadaan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan kepuasan pribadi. Motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Motivasi juga dapat muncul dari dalam diri individu atau dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Motivasi yang tinggi pada karyawan diharapkan dapat mempengaruhi kinerja mereka dengan positif dan memberikan dampak yang baik bagi organisasi secara keseluruhan (Jaya *et al.*, 2020). Motivasi diartikan sebagai faktor internal yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan dan kebutuhan pribadinya. Motivasi dapat muncul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan untuk mencapai kepuasan atau dapat

dipengaruhi oleh lingkungan, tugas, dan lingkungan kerja. Motivasi dapat mengarahkan seseorang untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan meningkatkan kinerja kerja. Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja diartikan sebagai dorongan atau keinginan karyawan untuk mencapai tujuan dan tugas yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan, yang tercermin dalam perilaku kinerja karyawan (Wulandari *et al.*, 2021).

Tabel 1. 1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. XXXXX Pada Tahun 2016-2020

| No | Tahun | Target | Realisasi | Target yang belum tercapai |
|----|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 2016 | Rp. 6.240.000.000 | Rp. 5.802.000.000 | 7% |
| 2 | 2017 | Rp. 6.500.000.000 | Rp. 5.946.000.000 | 4% |
| 3 | 2018 | Rp. 7.240.000.000 | Rp. 6.300.000.000 | 13% |
| 4 | 2019 | Rp. 7.740.000.000 | Rp. 6.024.000.000 | 23% |
| 5 | 2020 | Rp. 7.240.000.000 | Rp. 5.114.000.000 | 27% |

Sumber : PT. XXXXX Head office, tahun (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. XXXXX pada tahun 2016 belum mencapai target sebesar 7%, tetapi meningkat pada tahun 2017 menjadi 96%, kemudian menurun pada tahun 2018 dan 2019 masing-masing sebesar 87% dan 77%, dan terus menurun pada tahun 2020 yang juga dipengaruhi oleh masa pandemi yang mengakibatkan semakin target turun menjadi 73%. Hal ini menyebabkan perusahaan kesulitan mencapai target penjualan yang diinginkan. Salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya promosi produk yang dijual dengan diskon setiap bulannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan umpan balik kepada karyawan agar mereka memahami standar yang diharapkan dan meningkatkan kompetensi mereka dalam mempromosikan produk yang lebih efektif. Masih banyak karyawan yang belum mampu mencapai target mereka karena kurangnya kompetensi dalam melakukan pekerjaan mereka.

Merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu sebagai studi empiris, Dumadi et al. (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja

karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Daehan Global. Oleh karena itu, bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan motivasi kerja yang diberikan. Gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dapat diberikan melalui pengakuan atas prestasi karyawan, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian insentif yang menarik.

Menurut Akbar, (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih produktif dan berprestasi dibandingkan dengan karyawan yang motivasinya rendah. Selain itu, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Menurut (Nur *et al.*, 2021) gaya kepemimpinan yang demokratis cenderung memberikan ruang untuk karyawan untuk berpartisipasi dan memberikan pendapat dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa dihargai dan diakui, dan secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan. Karyawan di PT. XXXXX merasakan kurangnya motivasi karena kebutuhan dasar mereka belum terpenuhi dengan baik. Hal ini mengakibatkan kebutuhan fisiologis karyawan belum tercukupi. Selain itu, kurangnya kerja sama tim juga membuat kebutuhan sosial karyawan tidak terpenuhi dengan baik. Terakhir, rendahnya motivasi karyawan disebabkan oleh tidak adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XXXXX”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah sarana yang bermanfaat dalam meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu referensi atau sumber ilmu yang berguna dalam memperluas wawasan mengenai topik kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengevaluasi analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT. XXXXX.

3. Akademik

Karena dapat mengetahui pengaruh diantara dua variabel dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. XXXXX.