

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan suatu organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana dan apa yang telah organisasi tersebut rencanakan diawal dapat terwujud. Untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian maupun menguasai bidang kerja yang telah diberikan. Dalam menjadikan tenaga sumber daya manusia yang handal maka perusahaan harus memberikan bimbingan (pelatihan), memberikan motivasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci untuk sukses dalam sebuah organisasi sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik dan benar.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, baik dalam skala kecil maupun besar. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi, sehingga peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu perusahaan (insansi) didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bermotivasi dalam bekerja, bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik dari karyawan yaitu kemampuan dari seorang pemimpin yang bersikap mendukung, memotivasi, dan mewujudkan simpati pada karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Inaray C. et al., 2016).

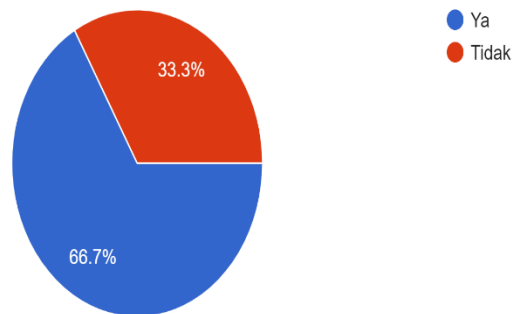
Indonesia masih memiliki kualitas SDM atau kualitas tenaga kerja yang belum mampu untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya survey yang dilakukan *IMD World Digital Competitiveness*

Ranking pada 2021, Indonesia ada pada peringkat 37 dari total 64 negara. Data tersebut membuktikan Indonesia masih kalah dari segi daya bersaing jika dibandingkan dengan beberapa negara di Asia Tenggara (Hariyani, 2022). JobStreet.com (2022) juga melakukan survey terhadap 17.623 responden pada awal bulan oktober 2021 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, salah satu hasilnya 53% karyawan mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer atau bisa dibilang pemimpin yang bangga atas kedudukannya yang tidak pernah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya dan juga membiarkan bawahannya bekerja semaunya (tidak tahu menahu). Buruknya pemimpin seperti itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi karyawan, dan juga pastinya berdampak pada citra perusahaan.

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konsultan dan strategi di bidang IT. Dengan menyediakan berbagai infrastruktur IT yang lengkap dalam berbagai macam kategori sesuai dengan kebutuhan konsumen. PT. XYZ didasarkan pada profesionalisme dan visi bersama. Selain itu, PT.XYZ juga melakukan pelatihan pada karyawannya secara teratur, pendekatan antara pimpinan dengan karyawan juga dilakukan untuk menghilangkan jarak dan juga menghadiri lokakarya (pertemuan seperti seminar) pengembang profesional. Pada penelitian kali ini dilakukan untuk mengetahui apakah pimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan PT.XYZ.

Selanjutnya untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan maka peneliti melakukan pra-riset pada 30 karyawan PT.XYZ untuk melihat kinerja yang dilakukan para karyawan sudah memenuhi target atau tepat waktu dan dapat dilihat pada gambar 1.1

Saya berkerja belum sesuai dengan taget atau menyelesaikannya tidak dengan tepat waktu
30 responses

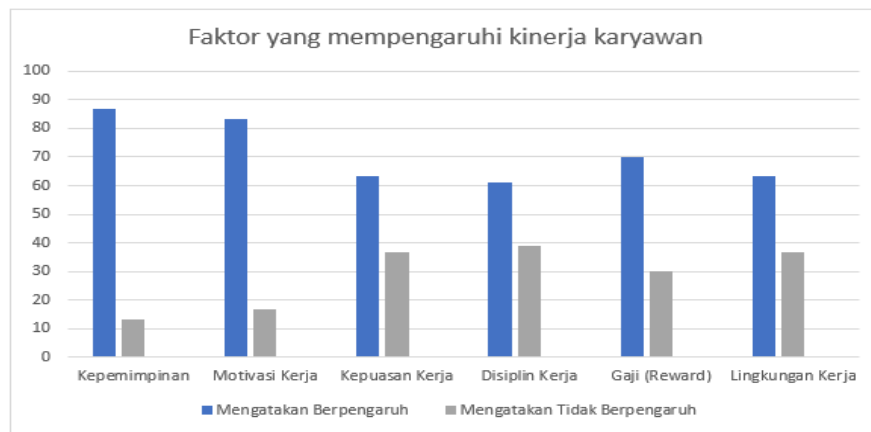


Gambar 1. 1 Hasil Pra-riset
Sumber : diolah oleh peneliti

Pada pra-riset tersebut dapat dilihat bahwa Sebagian besar karyawan belum bekerja sesuai dengan taget sebanyak 66,7%, karyawan belum sepenuhnya berkerja dengan target yang telah ditentukan dan dapat dikatakan kinerja karyawan masih kurang maksimal untuk Sebagian besar karyawan. Untuk karyawan yang bekerja sesuai target dikarenakan karyawan tersebut bersemangat untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari, adanya pengakuan dari pemimpin dengan memberikan semangat ataupun bersikap peduli dan suka mendengarkan karyawan. sedangkan, karyawan yang belum memenuhi target beralasan kurangnya motivasi dalam diri dan pengakuan dari pimpinan.

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut sedarmayanti (2017) ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan Kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan,

rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dari faktor-faktor yang telah disebutkan, peneliti telah melakukan observasi terkait faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan pada gambar 1.2



Gambar 1. 2Faktor yang mempengaruhi kinerja
Sumber : Diolah oleh peneliti

Studi pendahuluan tersebut dilakukan terhadap 30 pegawai PT.XYZ. Dalam meningkatkan kinerja dari karyawan, tidak akan terlepas dari pengaruh dari kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian yang telah ditentukan. Pemimpin yang sanggup untuk memengaruhi para pengikutnya (karyawannya) untuk mempunyai optimisme atau semangat yang lebih besar, Kerjasama yang baik antara bawahan, percaya diri, bisa mengambil keputusan yang tepat, berkomitmen pada tujuan organisasi, serta bisa membawa dan membimbing karyawan untuk meningkatkan perusahaan.

Kepemimpinan memiliki peranan utama dalam kehidupan berorganisasi ataupun kelompok. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi suatu kegiatan, terutama kegiatan organisasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan diawal (Paais & Pattiruhu, 2020). Kempemimpinan

memiliki jenis gaya salah satunya gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Jadi dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Randy, Syahrudin Agung dan Ecin Kuraesin (2019) mengatakan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuansa Abadi Lestari. Namun penelitian yang dilakukan oleh Amy Nurhuda, dkk (2018) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar dapat bekerja secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja juga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi salah satu hal yang penting, dikarenakan dengan motivasi yang tinggi diharapkan karyawan mau bekerja keras dan antusias atau semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang baik dan benar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismet Sulila (2019) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemberian motivasi kerja kepada pegawai BTPN Cabang Gorontalo secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawainya dikarenakan pemberian motivasi akan menghasilkan tenaga kerja yang handal, efektif, dan terampil dalam bekerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah (2018) mengatakan motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab para karyawan di PT. BPTN Cabang Sunggumunasa

kabupaten Gowa merasa kurangnya pemberian *reward* (prestasi/hadiah) ataupun penghargaan kepada para karyawan serta terbatasnya untuk maju.

Kinerja karyawan adalah salah satu fondasi penting pada perusahaan. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam Upaya mencapai tujuan organisasi secara legal (tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika).

Dari hasil pra-riset (gambar 1.2), variable yang akan diteliti oleh peneliti yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan Irfan Marpaung (2020) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pegawai KPP Pratam Medan Petisah. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Natalia Italiani, Musmuliadi Agustinus Diju (2022) yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, dan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, studi pendahuluan, kebaruan penelitian dan kesenjangan yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti ingin melakukan penelitian kali ini di PT.XYZ Jakarta dengan subjek penelitian adalah karyawan PT.XYZ. Dikarenakan timbul keterterikan untuk meneliti tentang kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat diperoleh rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti dapat menentukan tujuan penelitian yaitu untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada PT.XYZ
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini, yaitu :

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, menambah wawasan, dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sama (sejenis) pada masa mendatang atau menjadi bahan informasi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.1. Kegunaan Praktis

a. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi tambahan untuk peneliti selanjutnya atau mahasiswa UNJ yang akan meneliti masalah terkait penelitian ini

b. Peneliti

Hasil dari penelitian ini dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai

c. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada PT.XYZ dalam melakukan strategi pengelolaan pegawai yang tepat supaya kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik dan terus meningkat.

