

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang berkembang dengan pesat mendorong penerapan sistem manajemen di perusahaan ataupun organisasi yang efektif dan efisien. Miftahudin (2018) berpendapat bahwa siap dalam menyikapi perubahan serta menentukan kebijakan dalam menghadapinya secara cepat tepat dan terarah merupakan respon yang diharapkan dari perubahan ini. Disamping itu, iklim dunia usaha yang juga mengalami perubahan mendorong pelaku bisnis atau organisasi untuk melakukan perubahan internal guna mempertahankan eksistensi dan mencapai pertumbuhan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan atau lembaga, upaya yang ditempuh diantaranya adalah pengelolaan sumber daya manusia. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak akan optimal jika tidak diasah dan dikembangkan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia (Ichsan et al., 2021). Keberhasilan mengelola sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara mempersatukan pola pikir serta kinerja karyawan dan pimpinan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Hasil penelitian oleh Afidah et al., (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian Dewanti et al., (2022) motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Marjaya (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja individu pada hakikatnya merupakan sebuah hasil dari apa yang telah dilakukan karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan juga meningkatkan kinerja organisasi, sehingga memotivasi karyawan meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Ainanur, 2018). Artinya, kemampuan organisasi memenuhi aspek-aspek yang dapat memicu performa dan hasil kerja yang maksimal dari karyawan. Aspek tersebut adalah pengembangan organisasi, rencana kompensasi, sistem komunikasi, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, kebijakan dan prosedur. Bakker (2015) berpendapat bahwa sumber daya pekerjaan, seperti dukungan sosial, feedback kinerja, dan otonomi organisasi, dapat memicu proses motivasi yang mengarah pada kinerja karyawan. Selain itu, kebijakan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan rencana promosi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pengaturan kerja yang lebih baik.

Berikut ini adalah data mengenai kinerja karyawan pada PT. Kembang Joyo Sriwijaya yang merupakan perusahaan yang memproduksi hasil olahan madu dan akan digunakan sebagai objek penelitian ini:

Tabel 1. 1 Data Target dan Realisasi Produk Madu
PT. Kembang Joyo Sriwijaya 2022

Bulan	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Selisih (pcs)	Persentase
Januari	2.254	2.100	154	6.8%
Februari	2.235	2.100	135	6.04%
Maret	2.200	2.075	125	5.6%
April	2.115	2.005	110	5.2%
Mei	2.000	1.980	20	1%
Juni	1.995	1.965	30	1.5%
Juli	2.465	2.225	245	9.9%
Agustus	2.354	2.260	94	3.9%
September	2.745	2.500	245	8.9%
Oktober	2.500	2.400	100	4%
November	2.435	2.315	125	5.1%
Desember	2.240	2.100	140	6.2%

Sumber: PT. Kembang Joyo Sriwijaya 2022

Pada tabel diatas diketahui bahwa realisasi produk yang dihasilkan seringkali tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa tidak mudah bagi setiap perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan, maka dari itu perusahaan memberikan toleransi setidaknya realisasi produksi mencapai 95% dari target yang telah ditentukan jika dilihat dari tabel 1.1 beberapa bulan melebihi batas toleransi target, yaitu melebihi 5%. Untuk mempercepat target produksi, perusahaan memberikan fasilitas berupa tempat tinggal untuk karyawan tertentu dan mesin pengolah madu serta alat-alat pendukung lainnya yang canggih untuk meminimalisir kesalahan dalam pengolahan madu dan tetap menjaga kualitas madu.

Berdasarkan hasil dalam 1 bulan pengamatan terhadap fenomena di lapangan, kegiatan operasional perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota tim, memberi perintah tanpa memberikan penjelasan atau arahan yang jelas dan komunikasi yang kurang baik sehingga para karyawan salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Menurut karyawan PT. Kembang Joyo Sriwijaya suatu keberhasilan kinerja para karyawan dapat didukung dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan supervisornya yang kurang baik, yang mengakibatkan anggota tim merasa kurang termotivasi dengan pekerjaannya.

Dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan, dapat membuat anggota tim merasa tidak dihargai, tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan, dan tidak memiliki kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaannya. Akibatnya, anggota tim merasa kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ketika anggota tim merasa kurang termotivasi, produktivitas dan kualitas pekerjaan dapat menurun. Mereka mungkin tidak merasa terhubung dengan visi dan tujuan tim, karena kurangnya partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan dan pemikiran strategis. Selain itu, kekurangan motivasi dapat menyebabkan keengganan anggota tim untuk melakukan lebih dari tugas yang ditugaskan dan mungkin mengalami penurunan semangat dalam pekerjaannya.

Secara lebih rinci, dikatakan bahwa motivasi dan keterlibatan kerja meningkat ketika kebijakan organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, model yang diusulkan mempertimbangkan dampak, tidak hanya insentif moneter dan non moneter, tetapi bahkan kebijakan lainnya, pada kesejahteraan karyawan, motivasi, keterlibatan kerja, dan hasil kinerja (Tomo, 2018). Dalam hal ini, aspek yang digunakan untuk menentukan kinerja pegawai adalah memperhatikan gaya kepemimpinan yang berasal dari gaya manajerial dan motivasi.

Kepemimpinan sebagai proses dimana individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pembangunan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi (Suwuh, 2015). Untuk itu, organisasi selalu membutuhkan pemimpin dengan pendekatan yang baik untuk memecahkan masalah yang muncul dalam implementasi visi dan misinya. Dengan kata lain, pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya ketika mengarahkan aktivitas anggota dan mengkoordinasikan tujuan organisasi.

Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai kemampuan dalam kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya tercipta sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Runa, 2020). Gaya kepemimpinan yang

diterapkan tidak harus selalu sama dalam menghadapi situasi yang berbeda, pimpinan harus mampu merubah gaya mereka secara tepat dan pantas agar respon karyawan menjadi lebih akurat dalam menyikapi persoalan yang dihadapi.

Peran kepemimpinan dibangun di atas peran manajemen. Suatu organisasi untuk dapat bertahan hidup harus mengoptimalkan empat fungsi-fungsi manajemen, fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), dan pengendalian (control) (Marimin, 2011). Fungsi-fungsi tersebut dapat dicapai dengan bantuan seorang pemimpin.

Selain gaya kepemimpinan, cara kerja karyawan juga ditentukan oleh motivasi kerja yang ditawarkan organisasi. Organisasi perlu memotivasi karyawan mereka untuk mencapai kinerja terbaik mereka atau mencapai tujuan mereka. Bahkan motivasi adalah alat terbaik untuk meningkatkan kinerja Dewi et al., (2018) motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu gaji, ketenangan pikiran, hubungan sosial, komunikasi dengan atasan, dan peluang untuk naik jabatan. Aspek-aspek ini digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di tempat kerja.

Melalui motivasi, diharapkan karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam

bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai. Hasibuan (2018) organisasi harus mampu menjaring atensi karyawan terkait kepentingan pekerjaan yang mereka lakukan dalam organisasi, hal ini bertujuan untuk menarik minat karyawan akan pelaksanaan pekerjaan.

Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan. Apabila karyawan memiliki minat yang tinggi, maka hasrat mereka akan menjadi lebih kuat, sehingga mereka akan memutuskan untuk melakukan tindakan kerja seperti harapan organisasi (Dewi et al., 2018). Dengan demikian, karyawan yang bekerja dengan motivasi mampu menunjukkan performa dan hasil yang memuaskan.

Sesuai penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Kembang Joyo Sriwijaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan ada beberapa faktor yang harus di perhatikan oleh perusahaan seperti gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel moderasi di PT. Kembang Joyo Sriwijaya dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MODERASI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil oleh peneliti yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kembang Joyo Sriwijaya?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kembang Joyo Sriwijaya?
3. Apakah motivasi mampu memoderasi hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Kembang Joyo Sriwijaya?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah diuraikan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kembang Joyo Sriwijaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kembang Joyo Sriwijaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Kembang Joyo Sriwijaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dan bahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan serta Motivasi Kerja sebagai Moderasi.

2. Secara Praktisi

Diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan evaluasi untuk kedepannya agar dapat lebih baik lagi, terutama dalam peningkatan kinerja karyawan melalui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

