

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat berperan penting dalam meningkatkan keuntungan dan kinerja. Penting untuk diingat bahwa meskipun seorang manajer dapat merencanakan dengan brilian, merancang struktur organisasi yang jelas, mengimplementasikan jalur produksi yang canggih, dan menggunakan sistem kontrol akuntansi yang cermat, tetapi kesuksesan tetap sulit diwujudkan jika salah mengelola pemilihan karyawan atau gagal memotivasi mereka (Budiono 2023:10). Selain itu, keberadaan sumber daya manusia bisa disebut juga sebagai aset yang paling berharga, karena keberadaannya merupakan penggerak dalam sebuah organisasi. Keberadaan SDM sendiri juga memiliki fungsi-fungsi utama dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai tenaga kerja yang memberikan jasa melalui kemampuan yang dimilikinya.

Keahlian manusia dalam beberapa aspek khususnya teknologi dan pemasaran sangat penting untuk mendukung dan mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas pada perusahaan. Karyawan yang kinerjanya kurang baik akan mendapat evaluasi dari manajer SDM yang bergerak dalam bidangnya. Membentuk relasi dan melakukan negosiasi untuk menjalin kerjasama merupakan salah satu fungsi dari manajer SDM.

Memberikan motivasi kerja merupakan salah satu cara untuk mengembakan SDM yang ada dalam perusahaan.

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara dalam Khasanah 2022: 466). Menurut teori Maslow dalam Khasanah 2022: 466, motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar, fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut dapat menimbulkan tekanan internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Tujuan dari motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan selalu memberikan pencapaian yang terbaik bagi perusahaan. Memberikan motivasi merupakan kewajiban bagi setiap pemimpin untuk mendorong setiap karyawan agar dapat tujuan dengan cara terbaik. Memperoleh Faktor-faktor eksternal pada setiap pegawai dapat diketahui atau dipahami oleh pimpinan dengan mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, berkomunikasi dengan pegawai dan dengan memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan pegawai tersebut.

Adanya motivasi pegawai dalam sebuah perusahaan juga akan mendapat sebuah dorongan untuk menghasilkan kinerja. Dorongan dalam motivasi mencakup beberapa aspek kebutuhan yang harus dipenuhi. Mengutip dari McClelland bahwa motivasi dibagi menjadi tiga yaitu Kebutuhan akan Prestasi (*need for achievement*) ialah adanya dorongan untuk motivasi dalam hal menggapai hasil dalam berbagai hal. Semua orang harus mempunyai dorongan untuk berprestasi. Dimana ia akan memiliki karakter yang kuat. Kebutuhan akan Afiliasi kerap di sebut

kebutuhan akan kelompok pertemanan. Dukungan kebutuhan afiliasi adalah keinginan untuk memiliki hubungan individu yang baik. Dimana setiap individu akan meratapi kehendak mempunyai hubungan yang baik dengan sikap karib antar sahabat.

Menurut Umar dan Norwati dalam Syaputra (2023:1077) motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan yang dimiliki seseorang agar dapat melakukan suatu hal dengan baik dan sifat berkinerja tinggi. Kebutuhan yang tinggi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berjuang menuju tujuan yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai kesuksesan, dan bercita-cita untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Sisi kemanusiaan dalam suatu grup harus diinsparsikan untuk mendapatkan performa yang tinggi. Pemimpin harus menemukan waktu yang tepat untuk mendapat informasi dari bawahan yang relevan dengan kepentingan bersama.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi adalah kondisi yang memotivasi diri karyawan yang terstruktur agar dapat menghasilkan goal perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Wirtadipura 2022:357). Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu alat dorong yang digunakan dalam organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dari karyawan yang mencakup beberapa hal yaitu kebutuhan akan hasil.

Selain motivasi seorang pemimpin juga harus tahu bagaimana cara memerintah seseorang tanpa menimbulkan kebencian serta mendapat kepatuhan tanpa kehilangan kreativitas (Syaputra dalam *Erica et all* 2023:3). Organisasi merupakan kumpulan dari dua orang atau lebih dalam satu wadah tertentu untuk bekerja Sama guna mencapai tujuan bersama, sehingga dalam organisasi harus mengandung unsur adanya anggota, saling bekerja Sama, dan mencapai tujuan bersama (Jaelani 2021:13).

Sebuah organisasi diharuskan ada peranan dari seorang pejabat tinggi maka dari itu penjabat perusahaan mendapat efek yang dampaknya terlihat. Sebab itulah, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi ataupun pengetahuan (manajerial dan/atau strategi) yang lebih, berperilaku baik, dan mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, serta harus dapat mengambil keputusan, serta bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide yang bijak, mengayomi, dan juga memberi motivasi (Prayudi 2022:10).

Kepemimpinan adalah keahlian untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama demi mencapai tujuan yang di tetapkan. Kepemimpinan merupakan hubungan dalam diri seseorang atau pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugasnya untuk tujuan yang di inginkan (Prayudi dalam Terry 2022:10). Sedangkan Handoko dalam Wirtadipura. (2022:356) berpendapat kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pada faktanya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan

kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin juga melakukan peranan kritis dalam membuat kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk meraih tujuan mereka.

Tujuan adanya sikap kepemimpinan adalah untuk meraih target atau tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bidang pekerjaan atau dalam organisasi agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Tujuan yang sudah ditentukan tersebut dapat terpenuhi karena adanya sikap kepemimpinan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Silaen *et all* 2021:12).

Kinerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam perusahaan manusia adalah faktor terpenting menjalankan organisasi tersebut. Secara teoritis kinerja pada dasarnya dilihat dari dua macam, yaitu kinerja karyawan secara pribadi dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan ialah hasil kerja individu dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi ialah totalitas hasil pekerjaan yang dicapai oleh sebuah organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Terwujudnya tujuan organisasi tidak dapat diloloskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan

atau dilaksanakan oleh karyawan yang berfungsi sebagai pelaku dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. (Khaeruman *et all* 2021:7)

Segala kegiatan yang dilakukan untuk perkembangan bisnis perusahaan adalah bentuk prestasi atau kinerja. Karyawan mempunyai tugas yang sangat penting pada perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu mengontrol kinerja setiap karyawannya apakah mereka mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai harapan atau tidak.

PT. Def merupakan salah satu perusahaan yang melakukan penerapan motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawannya. Pada PT. Def karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kualitas yang baik dan lebih produktif. Motivasi juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, selain itu pada PT. Def juga dapat membuat karyawan menjadi lebih berinovasi, sehingga setiap ide atau gagasan bisa diaplikasikan dalam kegiatan kerja yang nantinya akan menjadi suatu daya dorong untuk menciptakan sebuah hubungan dengan pihak lain dalam perusahaan yang dapat dikaitkan dengan indikator kebutuhan akan hubungan (afiliasi) dimana setiap individu akan mewujudkan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif, dan penuh dengan sikap persahabatan. Selain kebutuhan akan hubungan karyawan yang berinovasi juga bisa dikaitkan dengan kebutuhan akan prestasi. Kebutuhan akan prestasi akan menjadi daya dorong tersendiri bagi karyawan dalam

hal untuk mencapai penghargaan yang ada dalam perusahaan yang nantinya akan menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.

Penerapan kepemimpinan pada PT. Def cenderung mengarah ke kepemimpinan multidimensi yang pendekatannya melibatkan berbagai gaya, serta peran kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan individu atau kelompok. Untuk peran kepemimpinannya dapat dimulai dari pimpinan puncak yang memberikan wewenang bagi manajemen menengah (*middle management*) untuk mengatur masing-masing bagian dengan gaya kepemimpinan masing-masing.

PT. Def terletak Kecamatan Wonorejo Pasuruan Jawa Timur. PT. Def mendapatkan Izin Industri Farmasi dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tanggal 5 September 2017 dan sertifikat pada tanggal 19 Oktober 2017. Pada awal tahun 2018 produk cairan infus dari PT. Def telah resmi terdaftar sebagai produk dalam e Katalog. PT. Def adalah perusahaan manufaktur farmasi di Indonesia yang didirikan pada tahun 2015. PT. Def merupakan bagian dari divisi industri manufaktur yang didirikan pada tahun 2014.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dari itu peneliti mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PADA PT. DEF.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah jabarkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi (X1), kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Def?
2. Apakah motivasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Def?
3. Apakah kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Def?
4. Diantara variabel motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2), manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Def?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui signifikan pengaruh motivasi (X1), kepemimpinan (X2), secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Def
- b. Mengetahui signifikan pengaruh motivasi (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Def.
- c. Mengetahui signifikan pengaruh kepemimpinan (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Def.
- d. Mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Def.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah:

a. Bagi peneliti:

- 1) Dapat menambah pengalaman khususnya dalam penerapan motivasi kerja dan kepemimpinan yang baik.
- 2) Dapat mengetahui berapa besar pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dapat memahami tujuan motivasi kerja dan kepemimpinan dalam perusahaan.

b. Bagi perusahaan:

Untuk memberikan informasi atau wawasan yang lebih luas terkait pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

c. Bagi universitas:

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu contoh pengabdian atau penerapan ilmu yang diajarkan lembaga pendidikan kepada mahasiswa dan juga sebagai referensi dan rujukan bagi akademisi yang melakukan penelitian dengan tema yang sama.