

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sebuah organisasi memerlukan pemimpin yang mampu mengarahkan dan membimbing tim agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa kehadiran pemimpin yang efektif dalam sistem manajemennya. Pemimpin memiliki peran strategis dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta menjadi teladan bagi karyawan. Sikap, perilaku, perkataan, serta manajemen waktu seorang pemimpin akan menjadi contoh yang ditiru oleh karyawan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk menunjukkan keteladanan yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Selain itu, pemimpin juga harus memiliki kemampuan berpikir kritis dalam menentukan struktur organisasi dan pembagian tugas yang jelas. Struktur organisasi yang terarah dapat memperlancar komunikasi dan koordinasi antar karyawan. Pemimpin juga harus memiliki visi dan misi yang jelas serta mampu menyampaikannya kepada seluruh karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta kinerja karyawan yang optimal guna meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Secara umum, manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan tenaga

kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Paais & Pattiruhu (2020:708), motivasi kerja didefinisikan sebagai serangkaian kekuatan pendorong yang muncul dari dalam dan luar diri individu.

Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat, bersemangat, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan kurang bersemangat, mudah menyerah, serta mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi, pemimpin diharapkan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan bawahannya, membina kerja sama tim, serta memberikan arahan dan dorongan yang positif. Hal tersebut bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja dan motivasi yang tinggi sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan guna meningkatkan kinerja secara maksimal.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2019:42), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2020:142) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan

adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi bawahan, sehingga mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, rendahnya motivasi, serta menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Fahlefi & Sulistriani (2021:49), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Kasmir (2019:184) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab selama periode waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan.

PT Honoris Industry merupakan perusahaan manufaktur yang didirikan pada tahun 1982 dan bergerak di bidang produksi komponen plastik serta teknologi tinggi di bidang LED lighting. Sebagai sub-kontraktor untuk berbagai produk elektronik dan otomotif ternama, PT Honoris Industry memiliki tuntutan produksi yang tinggi. Oleh karena itu, kemampuan dan

kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam memenuhi permintaan pasar. Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan diri dan kesejahteraan karyawan agar mereka termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap 20 karyawan PT Honoris Industry departemen LHE, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		(S)	(SS)	(RR)	(KS)	(TS)
1	Pemimpin memberikan arahan kerja yang jelas	5%	10%	25%	35%	25%
2	Pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	5%	5%	15%	35%	40%
3	Pemimpin memberikan motivasi dan semangat kerja	10%	10%	30%	30%	20%
4	Pemimpin bersikap adil dalam memberikan tugas dan penilaian	5%	10%	25%	35%	25%
5	Pemimpin terbuka terhadap saran dan masukan dari karyawan	5%	5%	20%	35%	35%

Sumber: Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban ragu-ragu, kurang setuju, dan tidak setuju terhadap pernyataan terkait gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong motivasi dan kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap 20 karyawan PT Honoris Industry departemen LHE, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Pra Survey Variabel Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		(S)	(SS)	(RR)	(KS)	(TS)
1	PT Honoris Industry memberikan reward dan pengakuan bagi pencapaian kerja	-	5%	15%	40%	40%
2	PT Honoris Industry mendukung perkembangan pribadi dan profesional saya	-	5,3%	31,6%	42,1%	21,1%
3	Pemimpin saya memberikan petunjuk dan panduan yang jelas dalam melaksanakan tugas	-	10,5%	57,9%	21,1%	10,5%
4	Pemimpin saya sering mengajak anggota tim berpartisipasi dalam pengambilan Keputusan	5%	5%	10%	35%	45%
5	Pemimpin saya memberikan visi dan misi yang jelas dan inspirasi dalam pekerjaan kami	-	10%	20%	40%	30%

Sumber: Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban ragu-ragu, kurang setuju, dan tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat otoriter, dengan komunikasi satu arah dan minim partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab karyawan.

Selain itu, rendahnya pemberian reward dan pengakuan atas pencapaian kerja juga menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian manajemen. Pemberian reward yang tepat diharapkan mampu meningkatkan motivasi serta menjaga standar kinerja karyawan.

**Tabel 3.**  
**Hasil Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		(S)	(SS)	(RR)	(KS)	(TS)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	5%	15%	30%	30%	20%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan	5%	20%	25%	30%	20%
3	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya	10%	20%	35%	20%	15%
4	Saya bekerja dengan disiplin sesuai aturan dan prosedur perusahaan	5%	15%	30%	30%	20%
5	Saya mampu bekerja sama dengan tim untuk mencapai target kerja	10%	15%	25%	30%	20%

Sumber: Pra Survey, 2024

Hasil pra survey menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Honoris Industry departemen LHE masih belum optimal. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban ragu-ragu, kurang setuju, dan tidak setuju pada sebagian besar indikator kinerja. Rendahnya kinerja ini diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter serta motivasi kerja yang belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honoris Industry.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT Honoris Industry masih menghadapi berbagai permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen. Hasil pengamatan awal dan pra-survey yang dilakukan di lingkungan kerja PT Honoris Industry menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala yang berpotensi menghambat tercapainya kinerja karyawan secara optimal. Permasalahan-permasalahan tersebut tidak terlepas dari peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan di PT Honoris Industry. Oleh karena itu, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan utama yang terjadi di PT Honoris Industry sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Honoris Industry belum berjalan secara efektif, di mana pimpinan masih cenderung menggunakan pendekatan yang bersifat instruktif dan kurang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mengurangi partisipasi dan inisiatif kerja karyawan.
2. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan di PT Honoris Industry belum berlangsung secara optimal, yang menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian instruksi kerja, kurangnya kejelasan tugas, serta rendahnya koordinasi antar bagian dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Motivasi kerja karyawan di PT Honoris Industry masih relatif rendah, yang terlihat dari kurangnya semangat kerja, rendahnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, serta minimnya dorongan internal untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Sistem penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Honoris Industry belum diterapkan secara maksimal, sehingga karyawan merasa kurang diapresiasi atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dicapai, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan dan loyalitas kerja.
5. Disiplin kerja karyawan di PT Honoris Industry masih belum optimal, yang tercermin dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta rendahnya konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja yang berlaku.
6. Tingkat tanggung jawab dan komitmen kerja karyawan di PT Honoris Industry masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal penyelesaian pekerjaan sesuai standar kualitas dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
7. Kualitas hasil kerja karyawan di PT Honoris Industry belum optimal, yang terlihat dari masih ditemukannya produk dengan tingkat cacat (*defect*) yang relatif tinggi, sehingga memerlukan perbaikan ulang dan memperlambat proses produksi.
8. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan di PT Honoris Industry masih rendah, di mana beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, sehingga menghambat target produksi harian dan menyebabkan keterlambatan pengiriman kepada pelanggan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang disebutkan diatas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti, dimana penulis hanya fokus meneliti mengenai kinerja karyawan pada PT Honoris Industry. Dimana dalam mengukur kinerja pegawai tentunya terdiri dari banyak faktor yang dapat menjadi indikator. Kinerja menurut Maidita & Amelia (2021), dipengaruhi beberapa faktor yaitu: Disiplin kerja, Tingkat Pendidikan, dan Iklim kerja. Dari faktor-faktor tersebut peneliti memilih 2 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Pemilihan dalam melalui proses pra survey. Penelitian ini juga akan menyoroti gaya kepemimpinan otoriter sebagai salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang di pertimbangan mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan otoriter, dimana pemimpin cenderung membuat keputusan secara sepihak tanpa melibatkan karyawan dan berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan. Maka dari itu penelitian ini akan membahas tentang apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Honoris Industry?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Honoris Industry?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Honoris Industry?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan pembahasan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Honoris Industry.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honoris Industry.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honoris Industry.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi akademi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan digunakan perusahaan sebagai sumber informasi mengenai manfaat pemberian gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas pelayanan publiknya semakin baik.

### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menguraikan proposal ini menjadi 3 bab, dengan sistematika antara lain:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori-teori tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, termasuk teori pendukung, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan hasil analisis data, pengujian hipotesis secara parsial dan simultan, serta pembahasan temuan yang dikaitkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan yang menjawab tujuan penelitian, saran untuk perbaikan kinerja perusahaan, dan rekomendasi untuk penelitian lanjutan.