

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena merupakan penggerak seluruh aktivitas organisasi atau perusahaan (Tania, 2017). Dalam hal ini, karyawan dengan kemampuan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi sangat diperlukan untuk berjalannya organisasi atau perusahaan. Tidak hanya itu saja, organisasi juga membutuhkan karyawan yang mempunyai keterampilan dalam mengelola perusahaan secara baik. Dalam mendukung hal tersebut, diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan target dalam setiap kebijakan, motivasi, dan penghargaan terhadap karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi (Adinata, 2015). Pernyataan ini selaras dengan pendapat Susanto (2021) yang menjelaskan bahwa pemberian motivasi yang kuat dapat menjadikan organisasi mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kinerja menurut Robbins (2012:260) merupakan sebagai suatu hasil yang diraih oleh karyawan dalam melakukan pekerjaann menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan. Kinerja adalah tiga bagian faktor penting sebagai kemampuan atau minat, kemampuan atas wewenang tugas serta tingkat motivasi karyawan (Tania, 2017). Oleh sebab itu, kinerja merupakan salah satu penyebab yang sering terjadi dalam sebuah organisasi atau perusahaan ketika akan mencapai suatu visi, karena organisasi ataupun perusahaan sangat bergantung pada hasil yang dicapai bagi karyawannya. Peran karyawan dalam hal ini adalah memegang kendali penuh karena ia menentukan apakah sumber daya organisasi lainnya, seperti bangunan, mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan yang lainnya agar dapat berpartisipasi secara efektif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Susanto (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi.

Robbins dan Timothy (2017:261) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mendorong dan memotivasi

para karyawannya demi keuntungan organisasi. Tujuannya adalah supaya karyawan mampu mengoptimalkan kinerja guna pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin dengan gaya transformasional diharapkan dapat mentransformasikan dan membangun pemikiran setiap karyawan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja secara efektif dan efisien. Tania (2017) menyatakan bahwa suatu organisasi yang memiliki pemimpin dengan gaya transformasional akan membuat karyawan merasa dipercaya, dihargai, setia, dan tanggap terhadap pemimpinnya sehingga karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan kerja sesuai dengan yang ditentukan. Keberhasilan kepemimpinan transformasional ditentukan oleh sikap kepemimpinan yang dimiliki pemimpin itu sendiri, apabila sikap kepemimpinan yang dialokasikan dengan baik dan bisa menyampaikan instruksi terhadap karyawan dengan efektif maka kinerja karyawan akan meningkat (Fahmi, 2009 dalam Frandy dan Nugrohoseno, 2015). Pernyataan ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2021) yang menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan sejumlah penelitian terdahulu yang dilakukan dan Tania (2017); Sylvia (2017); serta Perkasa dan Satria (2020).

Robbins dan Judge (2017:127) mengartikan motivasi sebagai proses yang mengungkapkan mengenai kemampuan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi, maka karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih baik sehingga mencapai kinerja yang diharapkan. Susanto (2021) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi akan melakukan pekerjaan lebih baik sehingga apa yang menjadi kebutuhannya akan terpenuhi dan kinerjanya akan meningkat. Pernyataan ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut selaras dengan sejumlah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tania (2017) dan Sylvia (2017)

Susanto (2021) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika seorang

karyawan dengan kepemimpinan transformasional yang baik dan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan memberikan kontribusi pada peningkatan nilai kinerjanya, namun jika salah satu atau bahkan kedua faktor tersebut bernilai rendah maka akan menurunkan kinerja seseorang. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Tania (2017), dan Sylvia (2017) yang menunjukkan pengaruh signifikan atas kedua variabel (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan.

PT Lingkarindah Plantation (LIP) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan HPI Agro Group yang terletak di kebun senajuk dara itam 1 Kecamatan Jelimpo, Kabupaten Landak, Kota Ngabang, Kalimantan Barat. Dilansir dari <http://www.hpi-agro.com/> PT Lingkarindah Plantation (LIP) HPI Agro telah memulai penanaman perdana pada tahun 2010 disalah satu perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Barat. Dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan, PT Lingkarindah Plantation (LIP) harus selalu menjaga bahkan meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan tetap menjadi perusahaan yang terbaik dan menjadi perusahaan yang memegang teguh komitmennya untuk membangun usaha perkebunan yang taat hukum, berwawasan ramah lingkungan serta memberi nilai tambah dan manfaat bagi karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tersebut dapat diperoleh dengan rangsangan intelektual dari pimpinan. Dalam hal ini gaya transformasional diharapkan dapat mentransformasikan dan membangun pemikiran setiap karyawan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja secara efektif dan efisien. Selain itu pemberian motivasi misalnya diduga dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat karena dengan pemberian motivasi akan membuat karyawan merasa lebih diperhatikan sehingga karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih baik.

Dalam penelitian ini diambil *research question* untuk mengetahui seberapa baik dan seberapa tepat perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini sangat menarik untuk diteliti karena apabila kinerja karyawan terus meningkat maka akan berdampak pada kemajuan perusahaan

sehingga tujuan akan tercapai. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Susanto (2021). Oleh karena itu, penelitian ini berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lingkarindah Plantation-Kebun Senajuk Dara Itam Jelimpo.**

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang digunakan pada model penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Lingkarindah Plantation-Kebun Senajuk Dara Itam Jelimpo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Lingkarindah Plantation-Kebun Senajuk Dara Itam Jelimpo?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lingkarindah Plantation-Kebun Senajuk Dara Itam Jelimpo?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Lingkarindah Plantation-Kebun Senajuk Dara Itam Jelimpo.
2. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lingkarindah Plantation-Kebun Senajuk Dara Itam Jelimpo.
3. Menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lingkarindah Plantation-Kebun Senajuk Dara Itam Jelimpo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara akademik maupun praktis, antara lain adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademisi dan pemerhati ilmu manajemen terkait dengan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak PT Lingkarindah Plantation-Kebun Senajuk Dara Jelimpo dalam menerapkan kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memberikan motivasi secara tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan proposal penelitian ini terdiri dari tiga bab, yaitu sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB 2 TINJUAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik sampel, serta analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada bab ini simpulan, keterbatasan dan saran.