

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor industri saat ini merupakan kontributor terbesar bagi perekonomian. Hal ini telah disepakati dalam forum ekonomi dunia, yang menyatakan bahwa industri adalah sebuah proses yang melibatkan pra-proses dan post-proses sebagai satu kesatuan. Dalam bahasa sederhananya, proses industri adalah yang terjadi di dalam dan luar perusahaan. Kemajuan industri di Indonesia tidak cukup hanya area infrastruktur, tapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan unggul. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tentu tidak bisa jauh dengan peningkatan kualitas pendidikan seiring dengan kemajuan industri 4.0. Revolusi Industri 4.0 mengarah ke digitalisasi dan otomatisasi, yang mengharuskan pemain industri untuk beradaptasi dengan perubahan dengan cepat. Proses digitalisasi telah menyentuh banyak aspek kehidupan manusia dan tidak dapat lagi dibendung. Segala sesuatu yang bisa berupa digital akan atau sudah menjadi digital dan menjadi kebutuhan saat ini. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, perusahaan memerlukan pengelolaan sebaik mungkin terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dan sesuai dengan pemanfaatannya.

Sumber daya yang berkualitas menjadi kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan strategi bisnis di era saat ini. Perusahaan akan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang kompeten dan unggul menjadi faktor pendukung dalam peningkatan produktivitas perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama kegiatan

suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2012), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengatur dan mengarahkan bawahannya dengan benar. Kepemimpinan adalah proses orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Keberhasilan dan kegagalan yang dialami oleh perusahaan sangat ditentukan oleh peran pemimpin melalui gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal. Salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan pentingnya pemimpin untuk memotivasi visi dan lingkungan kerja bagi karyawan untuk mencapai melebihi harapannya (Burns dalam Dewi, 2012) adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam perubahan organisasi, baik terencana maupun tidak, aspek terpenting adalah perubahan individu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan tanggap kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional lebih memberikan perhatian pada hal-hal serta kebutuhan pengembangan dari setiap bawahannya,

kepemimpinan transformasional merubah pandangan para bawahannya mengenai persoalan yang terjadi dengan cara-cara baru, dan mereka mampu membangkitkan, dan menggairahkan para bawahannya untuk berupaya lebih dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

Selain kepemimpinan faktor paling kritikal yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Umar (2011:13), budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Faktor pendorong selain kepemimpinan dan budaya organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangatlah penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Tahir, 2014). Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain minat, kompensasi, kebutuhan keamanan, hubungan individu dan peluang kerja. Tujuan perusahaan akan terealisasikan apabila tumbuhnya motivasi pada setiap diri karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk adalah usaha yang bergerak pada bidang makanan beralamat di Jl. Raya Krikilan KM 28, Driyorejo-Gresik. Perusahaan ini memproduksi biskuit dengan pangsa pasar ke beberapa negara . Maka dari itu diperlukan kinerja karyawan yang baik, karena tujuan perusahaan akan tercapai dengan hasil produk yang berkualitas dan memenuhi target perusahaan dengan adanya kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan pihak PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk menyatakan bahwa saat ini sedang melakukan perubahan gaya kepemimpinan yang lama menjadi gaya kepemimpinan transformasional menyesuaikan kondisi dan keadaan era industri saat ini yaitu revolusi industri 4.0. Karena gaya kepemimpinan transformasional adalah tentang memimpin dalam mengubah strategi dan budaya organisasi sehingga menjadi sesuai dengan lingkungan yang terjadi disekitarnya (Wibowo 2019). Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, perubahan gaya kepemimpinan ini sudah mulai dapat dirasakan oleh karyawan, seperti halnya pimpinan memberikan dukungan dan motivasi terhadap para karyawan supaya tetap semangat dalam bekerja meskipun dihadapkan perkembangan jaman dan teknologi semakin maju. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada pihak PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk berjalan dengan baik. Dan hasil wawancara berikutnya adalah budaya organisasi dinilai sudah cukup bagus, karena setiap kegiatan dalam melaksanakan tugas seluruh karyawan harus dijiwai dengan sikap integritas,

militan, inovatif, dan berpikiran terbuka.

Motivasi merupakan salah satu pendorong penting perilaku dan kinerja individual (Wibowo (2019). motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2013). Tingkat kinerja sendiri dapat dilihat dari tingkat turnover dan produktivitas karyawan. Pada PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk setiap harinya terdapat karyawan yang izin dengan berbagai alasan, dan seringkali terdapat ketidak sesuaian hasil produksi atau penjualan dengan target yang sudah ditentukan oleh pihak PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk, dengan ini menunjukkan bahwa terdapat adanya permasalahan pada kinerja karyawan pada PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan oleh penulis, terdapat kesenjangan antara teori yang dipelajari dengan fakta yang terjadi pada objek penelitian. Teori yang penulis pelajari mengenai gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi menurut pendapat ahli dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang karyawan, tetapi pada kenyataannya berbeda dengan apa yang terjadi pada objek penelitian PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk, dimana kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sudah dijalankan dengan baik tetapi terdapat indikasi kinerja karyawan yang masih belum optimal. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Plant PSPD Pada PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk. Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan penulis, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan bagian produksi Plant PSPD PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.Gresik?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan produksi Plant PSPD PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.Gresik?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan bagian produksi Plant PSPD PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.Gresik?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi Plant PSPD PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang, pokok permasalahan dan judul penelitian, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan bagian produksi Plant PSPD PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk. Gresik.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan produksi Plant PSPD PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.Gresik.

3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan bagian produksi Plant PSPD PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.Gresik.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan bagian produksi Plant PSPD PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain :

- **Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya perusahaan untuk mengetahui gaya kepemimpinan. Penelitian ini dapat menjadikan bahan masukkan dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- **Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber referensi bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya untuk kedepannya yang berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan.

- **Bagi masyarakat**

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)