

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi pesatnya perkembangan teknologi saat ini, ketersediaan sumber daya manusia yang berkompeten sangat diperlukan. Agar ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten tetap terjaga, perusahaan atau organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan konsisten. Kompetensi atau kemampuan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mendukung pencapaian dan target perusahaan atau organisasi. Jumlah SDM sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan dan ketidaktepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan. SDM mendatangkan sebuah kreativitas di setiap perusahaan, seperti merencanakan dan membuat produk, memperhatikan kualitas, mempromosikan produk, mendistribusikan sumber daya keuangan atau finansial, dan mengatur seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia membuat seluruh aktivitas perusahaan beroperasi.

Berhasilnya sumber daya manusia, bukan sesuatu yang bisa didapatkan secara langsung. Manajemen SDM memiliki kewajiban untuk mengendalikan SDM secara efektif dan efisien. Peran manajemen SDM pada perusahaan melingkupi pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan SDM sesuai kemampuannya dengan cara yang berguna, menarik, dan efektif.

Jika setiap karyawan bekerja dengan baik, jujur, dan profesional, maka perusahaan berhasil mencapai tujuannya. Membuat organisasi harus benar-benar bekerja keras dalam menciptakan pelaksanaan pekerja dengan sukses sehingga tujuan organisasi tercapai.

Kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan tugas atau kegiatan dalam suatu pekerjaan selama kurun waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti

kualitas pelayanan, tidak tercapainya suatu kebutuhan, cita-cita dan harapan, serta tidak kondusifnya lingkungan kerja dapat mengurangi motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan kepercayaan seorang pemimpin terhadap bakat anggota timnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai konsekuensi dari campuran ide, kemampuan, kualitas, dan sikap yang sering digunakan oleh seorang pemimpin ketika dia berusaha untuk mempengaruhi kinerja bawahannya, gaya kepemimpinan melibatkan perilaku dan strategi.

Seorang pemimpin dapat menjadi salah satu kekuatan utama di balik kesuksesan organisasi, yang membuat peran mereka di dalamnya sangat penting. Tanggung jawab pemimpin untuk dapat menangani permasalahan di dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap karyawan yang terlibat dapat dilindungi. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mengkoordinasikan upaya orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andhi Sukma *et al* (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadikan lingkungan kerja yang nyaman, membuat karyawan dapat bekerja lebih maksimal dan memacu kreativitas karyawan dalam mengembangkan ambisi dan mendorong kinerja karyawan.

Motivasi adalah penyediaan daya penggerak yang memicu semangat kerja karyawan, sehingga karyawan berkeinginan untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan untuk menginspirasi, menggerakkan, dan membimbing tindakan orang lain biasanya dianggap sebagai apa yang dimaksud dengan konsep umum motivasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhapizah (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan adalah dengan memberikan dukungan yang bisa menciptakan semangat kerja karyawan dan karyawan dapat bekerja dengan efisien, bekerja sama, dan berintegrasi terhadap kepuasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi *et al* (2018) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Selain itu, gaya pemimpin yang sesuai akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja pegawai, sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karlina dan Herni (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kinerja yang kuat, tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dumadi *et al* (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT Eagle Indo Pharma ada sejak tahun 1973, PT Eagle Indo Pharma atau Cap Lang adalah perusahaan yang bergerak dibidang farmasi modern sesuai pada kategori *rubs & balm*, antara lain Balsem Otot Geliga, Minyak Gosok Pijat Urut (GPU), Balsem Lang, Minyak Kayu Putih Cap Lang, Minyak Angin Lang , dan Telon Lang. Sampai tahun 2023 PT Eagle Indo Pharma memiliki karyawan berjumlah 1.053 karyawan. Produk yang di produksi oleh PT Eagle Indo Pharma dipasarkan ke seluruh wilayah Indonesia dan di ekspor ke berbagai negara di Asia dan Eropa.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan kepada bagian SDM, ada beberapa masalah atau fenomena pengelolaan SDM pada PT Eagle Indo Pharma, sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2022 PT Eagle Indo Pharma

NO	INDIKATOR	TAHUN 2020			TAHUN 2021			TAHUN 2022		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Absensi Kehadiran	1.301	965	74%	1.113	967	87%	1.147	748	65%
2	Tingkat Kepatuhan	1.301	767	59%	1.113	784	70%	1.147	654	57%
3	Produktivitas	1.301	840	65%	1.113	870	78%	1.147	674	59%

Sumber: Data Internal PT Eagle Indo Pharma

1. Tingkat absensi kehadiran karyawan yang rendah yaitu pada tahun 2022 sebesar 65% dimana pada tahun 2020 tingkat kehadiran karyawan sebesar 74% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 87%.
2. Tingkat kepatuhan pada tahun 2020 sebesar 59% terjadi kenaikan di tahun 2021 sebesar 70% dan pada tahun 2022 mengalami penurunan yang signifikan yaitu menjadi 57%.
3. Tingkat produktivitas tahun 2021 terjadi peningkatan yaitu sebesar 78% dari tahun 2020 yaitu sebesar 65%, namun pada tahun 2022 terjadi penurunan kembali menjadi 59%.

Berdasarkan yang sudah dijelaskan pada latar belakang, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Eagle Indo Pharma”**

1.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar topik yang diteliti tidak menjangkau dari apa yang tidak sepenuhnya diselesaikan. Batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Penelitian ini memfokuskan tentang permasalahan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Eagle Indo Pharma.

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan menjadi objek dalam penelitian ini dapat direncanakan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Eagle Indo Pharma?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Eagle Indo Pharma?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Eagle Indo Pharma?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan landasan dan perincian masalah yang telah digambarkan, sasaran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Eagle Indo Pharma.
2. Untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eagle Indo Pharma.
3. Untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eagle Indo Pharma.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang didapatkan penulis dalam melakukan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai dasar untuk pembelajaran atau aplikasi di masa depan. Selain itu, hal ini menambah nilai bagi perusahaan, khususnya pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
 - b. Bagi ITB Ahmad Dahlan khususnya bagi mahasiswa jurusan manajemen sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi.

2. Manfaat Praktisi

- a. Penelitian ini merupakan bagian dari proses pembelajaran bagi peneliti yang diharapkan dapat menambah wawasan agar dapat lebih membandingkan antara teori yang dipelajari dengan kondisi lapangan yang sebenarnya.
- b. Temuan studi ini di antisipasi berguna untuk bisnis dan instansi terkait dalam menentukan sejauh mana kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

