

# BAB I

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis dan wirausaha lebih spesifiknya industri dan manufaktur di banyak negara tengah mempersiapkan diri dalam menghadapi datangnya era revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 mengintegrasikan atau menggabungkan antara dunia online serta internet dengan lini produksi pada suatu industri Sejak tahun 2011, dunia internasional telah memasuki era Industri 4.0. Era ini ditandai dengan peningkatan interaksi dan konektivitas yang semakin erat antara manusia, mesin, dan berbagai sumber daya lainnya. Batas-batas antara elemen-elemen tersebut semakin kabur berkat kemajuan teknologi komunikasi dan informasi. Hal ini mendorong transformasi besar dalam cara manusia dan teknologi bekerja sama menciptakan ekosistem yang lebih terintegrasi dan efisien. (Purnowo, 2019). Di dalam zaman bisnis yang sangat cepat perubahannya seperti saat ini, perusahaan-perusahaan di berbagai banyak sektor dituntut untuk tetap kompetitif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan. Salah satu faktor kunci yang menjadi penentu kesuksesan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor di dalam perusahaan, tetapi juga bagaimana cara perusahaan mengelola dan memimpin tim kerja.

Pada tahun 2021 setelah pandemi Covid-19 telah terjadi selama 1,5 tahun banyak pekerja atau karyawan yang merasakan jenuh, hal ini berdampak sangat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Meskipun tetap bekerja yang sebagian melakukannya dari rumah (WFH) hasil yang diberikan tetap tidak optimal, komunikasi dan koordinasi menjadi lebih sulit untuk dilakukan maka dari itu akan sangat berpengaruh secara signifikan pada hasil



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kerja dari karyawan. Dalam situasi pandemi Covid-19 yang berlangsung dalam jangka yang waktu lama ini karyawan butuh diberikan motivasi untuk membangkitkan kembali semangatnya, karyawan perlu disadarkan dan diingatkan bahwa mereka tidak menghadapi situasi ini sendiri, tetapi bersama-sama. Selama pandemi covid-19 peran atasan harus menonjol dan terlihat nyata terutama untuk meredakan banyaknya ketegangan yang terjadi di situasi dan kondisi seperti ini dengan bentuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka kembali bergairah dan semangat untuk menemukan jati diri masing-masing guna mewujudkan kinerja terbaik. (Sumber: <https://kolom.solopos.com/butuh-motivasi-banyak-pegawai-jenuh-dan-kinerja-menurun-selama-pandemi-covid-19-1142365>)

Pandemi Covid-19 telah memaksa semua sektor untuk beradaptasi dengan perubahan yang signifikan. Kebijakan seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan juga pelaksanaan protokol kesehatan mengharuskan para pemimpin untuk mengubah pendekatan mereka dalam mengelola organisasi. Salah satu perubahan positif yang muncul adalah percepatan transformasi digital, yang menjadi solusi utama bagi banyak perusahaan dalam mempertahankan produktivitas selama masa pandemi. Perusahaan kini harus menguasai berbagai saluran komunikasi, baik digital maupun konvensional, untuk menjangkau konsumen dan karyawan. Tantangan dalam adaptasi digital dan kesehatan mental pekerja menjadi perhatian utama bagi para pemimpin. Pemimpin yang adaptif dan inovatif menjadi kunci dalam menavigasi perusahaan di tengah ketidakpastian, dengan fokus pada transformasi digital dan empati terhadap kondisi fisik dan mental anggotanya. (Sumber: <https://www.kompas.com/tren/read/2021/05/30/142247865/menjawab-tantangan-kepemimpinan-di-saat-pandemi?page=all> )

Kinerja karyawan di PT Wilmar menurun dalam beberapa tahun terakhir, terlihat dari rendahnya produktivitas,. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan, faktor utama

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



penyebabnya adalah kepemimpinan yang kurang efektif dan motivasi karyawan yang rendah yang diakibatkan oleh situasi Covid 19. Pimpinan dinilai tidak memberikan arahan dan dukungan yang cukup, sementara karyawan merasa kurang dilibatkan dan tidak mendapatkan umpan balik yang memadai. Hal ini mengakibatkan kejenuhan yang akhirnya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Perbaikan dalam pola kepemimpinan dan peningkatan motivasi menjadi hal yang mendesak untuk dilakukan. (Hasil wawancara dengan Pimpinan PT Wilmar di Makassar)

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi perilaku individu atau kelompok dengan cara yang seni untuk mencapai tujuan tertentu. Pentingnya dicatat bahwa kepemimpinan tidak harus terikat pada aturan atau struktur birokrasi. Kepemimpinan bisa muncul di berbagai situasi dan waktu karena kemampuan alami untuk mempengaruhi tindakan dan sikap orang lain guna mencapai tujuan Bersama. Manusia, atau lebih khususnya karyawan, merupakan unsur yang esensial bagi kelangsungan hidup dan keberlanjutan suatu organisasi. Dalam suatu perusahaan, karyawan banyak dibebani dengan tuntutan pekerjaan yang bersumber dari gaya kepemimpinan seorang atasan (Dhea & Handayani, 2020). Keterlibatan manusia sebagai subjek dalam aktivitas organisasi menunjukkan bahwa keberagaman individu perlu diselaraskan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, menyatukan tujuan organisasi yang dijalankan oleh individu membutuhkan kehadiran seorang pemimpin yang memiliki keterampilan khusus dalam mempengaruhi dan memotivasi orang-orang di dalamnya. Pemimpin ini bertanggung jawab untuk memastikan adanya kerja sama yang efektif, sehingga semua anggota organisasi dapat bersinergi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, peran seorang pemimpin dianggap sebagai pendorong utama yang mengkoordinasikan berbagai elemen yang ada dalam organisasi. Keahlian pemimpin dalam

memimpin dan menggerakkan manusia menjadi kunci dalam memastikan kerjasama dan pencapaian tujuan yang sama di dalam suatu organisasi (Fahroby, 2021).

Prestasi optimal karyawan di suatu perusahaan menjadi prasyarat utama untuk kemajuan bisnis. Untuk mencapai standar efektivitas dan efisiensi yang diharapkan, manajemen perlu memotivasi dan mengelola kinerja karyawan secara proaktif. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan harus efektif dan efisien agar perusahaan dapat berkembang secara optimal. Tuntutan ini perlu didukung oleh manajemen yang mampu mendorong kinerja karyawan untuk terus meningkat. Manajemen yang baik akan memastikan bahwa karyawan memiliki alat, pelatihan, dan motivasi yang dibutuhkan untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dan bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat.. Dalam konteks ini, peran pemimpin sangat penting karena bisa memberikan arahan serta mendorong kinerja karyawan sebagai salah satu variabel organisasional, metode tersebut telah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Selain kepemimpinan, pengaruh lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja memainkan peran penting. Suatu lingkungan kerja yang positif dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan, mendorong kepuasan dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi manajemen sumber daya manusia, seperti memberikan penghargaan kinerja, bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan mendorong karyawan berkinerja tinggi agar tetap setia terhadap organisasi (Saputra, 2019).

Berbagai cara dapat diterapkan oleh manajemen atau manajer dalam memberikan dorongan kepada karyawan dengan pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan, sebagai salah satu variabel dalam





struktur organisasi, memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Dalam konteks kepemimpinan, peran seorang pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia menjadi krusial dengan tujuan mengelola dengan efektif agar bawahan dapat bekerja secara optimal, mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai visi, misi, dan rencana operasional perusahaan sangat tergantung pada peran pemimpin. Oleh karena itu, peranan pemimpin dianggap sebagai salah satu penentu utama keberhasilan suatu organisasi. Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan, karena persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja memainkan peran kunci dalam memotivasi mereka. Pentingnya membuat lingkungan kerja yang baik dan mendukung tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan karyawan, dan juga memotivasi mereka untuk mencapai sasaran organisasi. Strategi manajemen kinerja, seperti pemberian penilaian kinerja, umumnya digunakan untuk menarik individu yang berkompeten dan berkualitas ke dalam organisasi, mendorong karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi, serta mempertahankan mereka yang telah terbukti produktif dan memiliki kualitas agar tetap loyal terhadap organisasi (Saputra, 2019).

Menurut Fauzan (2023) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan, serta memotivasi orang lain agar dapat mencapai sebuah tujuan dan visi yang telah ditetapkan sebelumnya. Wibowo (2015) Manajemen kinerja adalah manajemen tentang membuat hubungan dan memastikan komunikasi yang berjalan sempurna, manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk mencapai tujuan. Hubungan antara atasan dan bawahan dapat signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting untuk memastikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



penempatan individu yang sesuai dengan peran yang tepat. Fokus pengelolaan sumber daya manusia dalam fungsi manajemen organisasi terutama mencakup aspek kepemimpinan.

Pemimpin, yang dapat ditunjuk atau diakui oleh anggota sebagai figur yang layak untuk memimpin, memegang peran sentral dalam menjalankan fungsi organisasi. Gaya kepemimpinan, diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengan pemimpin, menjadi kunci dalam menentukan pola perilaku dan cara kerja yang dijalankan oleh pemimpin tersebut (Adam, 2022).

Dalam konteks berorganisasi, seorang pemimpin diharapkan mampu menciptakan harmoni dan integrasi yang sejalan dengan anggota bawahannya. Hal ini mencakup upaya dalam membangun kerja sama, memberikan arahan, dan menginspirasi semangat kerja para karyawan. Pemimpin berperan dalam menciptakan motivasi positif, yang pada gilirannya menghasilkan niat dan usaha yang maksimal dari para anggota tim. Faktor ini diperkuat oleh dukungan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kerangka manajemen, seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi individu secara langsung tetapi juga berkontribusi pada pembentukan sikap dan perilaku kelompok. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin menjadi faktor kunci dalam membentuk dinamika dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan ini berperan dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini mencerminkan pentingnya peran seorang pemimpin sebagai bagian integral dari manajemen yang memainkan peran sentral dalam membentuk dinamika organisasi (Adam, 2022).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tujuan atau pendorong yang menjadi kekuatan utama bagi seseorang untuk berusaha mencapai apa yang diinginkannya, baik secara

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



positif maupun negatif. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pentingnya motivasi dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan, karena motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kemajuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang optimal hanya dapat tercapai jika kepemimpinan di organisasi dapat memberikan motivasi yang efektif. Dengan motivasi yang tepat, pemimpin dapat membentuk iklim kerja yang positif, mendorong pegawai untuk bekerja dengan dedikasi tinggi, dan menciptakan sinergi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. (Ahmad 2020)

Observasi dan interpretasi bawahan terhadap perilaku pemimpin memainkan peran krusial, karena persepsi positif terhadap tindakan dan gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kinerja secara positif. Karyawan yang melihat perilaku pemimpin sebagai sesuatu yang diharapkan akan cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan, faktor gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin perlu mendapat perhatian serius. Pentingnya pemahaman mengenai gaya kepemimpinan ini menjadi kunci untuk memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh pemimpin dapat secara positif mendukung kinerja karyawan. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini menjadi pengetahuan yang vital bagi pihak perusahaan, karena gaya kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi (Adam, 2022).

Terdapat hasil penelitian yang bervariasi mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh kedua faktor ini telah dilakukan oleh berbagai peneliti dengan hasil yang menunjukkan perbedaan signifikan. Sebagai contoh, penelitian oleh Aris Baharudin dan Rudi Salam (2020) menemukan bahwa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 41,4%, serta motivasi juga berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 37,2%.

Kombinasi antara kepemimpinan dan motivasi memberikan kontribusi signifikan sebesar 53,0% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menegaskan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Di sisi lain penelitian oleh Mulyadi dan Syafitri (2015) menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bogor. Analisis uji F juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam studi literatur yang dilakukan oleh Shobirin dan Siharis (2022), ditemukan bahwa kepemimpinan serta motivasi kerja, baik dalam dimensi sosial, mental, maupun fisik, memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja adalah dua variabel penting yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang turut berperan. Hal ini mendorong pentingnya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dioptimalkan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai situasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan berbagai penjelasan dan masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wilmar yang berlokasi di kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





3. Instrumen yang digunakan adalah Observasi dan Kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh

PT. Wilmar.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar.
2. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar.
4. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar.

### Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pihak-pihak yang membutuhkan. Berikut adalah beberapa manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Bagi PT. Wilmar

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan bagi

PT. Wilmar sebagai bahan informasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah kinerja karyawan.

## 2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan penulis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam masalah kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pihak Lain dan Pembaca

Penelitian ini akan digunakan sebagai sumber informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.