

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi akhir-akhir ini menuntut setiap unsur manajemen berperan penting guna mengorganisasikan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sehingga mampu menahan tekanan dan ancaman dari lingkungan yang setiap saat berubah sampai serendah mungkin sehingga dapat memperlancar proses pencapaian tujuan suatu organisasi (Purwanto et al., 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara konsisten (Borst et al., 2020).

Dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi. Pendapat lain, kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan pada suatu organisasi maka diperlukan beberapa aspek tertentu (Alhashedi et al., 2021).

Kepemimpinan merupakan tolak ukur pengembangan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka akan sulit untuk mencapai tujuan, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan perusahaan tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi (Meng & Berger, 2019).

Seorang pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin dalam penyelesaian pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan ialah yang mampu mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja dapat membuat kinerja karyawan semakin produktif. Kenyamanan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja seorang karyawan. Apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja suatu perusahaan baik dan dapat menunjang kepuasan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat untuk mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya (Sopiah et al., 2020).

Bekerja merupakan bagian dari individu diantaranya citra diri, oleh karena itu keterlibatan kerja adalah wahana penting untuk kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui aktualisasi diri. Sehingga keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat mengidentifikasi antara pekerjaan dengan individu. Dimana semakin besar keterlibatan kerja maka semakin besar juga citra diri yang didapat oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Korelasi antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam terjadi secara kompleks dimana pekerjaan akan berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang di nilai sebagai sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu diantaranya yaitu citra diri, dan oleh karena itu keterlibatan kerja adalah wahana penting untuk kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui aktualisasi diri (Ahmed et al., 2018).

Dengan adanya keterlibatan kerja maka karyawan akan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan. Keterlibatan kerja merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin menantang. Persaingan industri yang semakin ketat belakangan ini, mengakibatkan banyak perusahaan perlu menyusun ulang strategi untuk meningkatkan eksistensinya. Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Guna mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan (Pakpahan et al., 2020).

Dengan perusahaan memupuk tingkat keterlibatan kerja yang tinggi antar karyawan dapat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong sikap yang lebih positif. Sebaliknya dengan keterlibatan karyawan yang kurang akan berakibat pada rendahnya kepedulian dan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Selain itu keterlibatan karyawan dinilai dapat membantu setiap perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing karena karyawan sebagai faktor yang tidak dapat diduplikasi oleh pesaing dan tentu saja keterlibatan karyawan juga harus dikelola dengan benar (Mai Pham, 2021).

Penelitian terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, menurut Buil et al., (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan sepenuhnya berpengaruh positif dan signifikan serta memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lai et al., (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan keterlibatan kerja berpengaruh negatif, tetapi keterlibatan kerja masih memediasi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja ?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat mengetahui tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, untuk memberikan informasi, wawasan, bahan referensi, dan bacaan yang diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi CV. Gatutkaca guna menambah informasi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat membuat kebijakan yang sesuai dengan kondisi yang ada. Selbihnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan dibuat selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini memiliki 5 bab dan juga memiliki sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penulisan penelitian pada bab I ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dalam penelitian, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan penelitian pada bab II ini menjelaskan tentang kumpulan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah, dan buku

selain teori juga terdapat penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulisan penelitian pada bab III ini berisikan tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan definisi variabel, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Penulisan penelitian pada bab IV ini berisikan tentang deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penulisan penelitian pada bab V ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan.