

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya, karyawan memegang peranan penting dalam mencapai target kinerja sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan berpotensi sebagai penunjang keberhasilan perusahaan. Hal ini terlihat dari setiap langkah yang diambil oleh para karyawan selama menjalankan tugas-tugas mereka. Seperti yang kita ketahui, karyawan adalah aset sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan. Karena mereka memiliki bakat, energi dan kreativitas yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan (Sabirin & Ilham, 2020).

Kinerja dari perusahaan tidak dapat dipisahkan pada kinerja karyawan dan kerjasama tim nya. Apabila kinerja setiap individu dan kerjasama tim meningkat, maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan baik secara langsung atau tidak (Sabirin & Ilham, 2020). Sebaliknya, apabila kerjasama tim dan kinerja individu tidak berjalan dengan baik, maka pengaruhnya terhadap perusahaan pun tidak baik. Penting nya menjalin dan mengelola kerjasama tim yang baik dapat mendukung dan berdampak positif bagi keberlangsungan kinerja karyawan. Kinerja yang dilakukan bersama tim di perusahaan akan lebih baik dibandingkan secara individu (Simatupang et al., 2019).

Selain kerjasama tim, kinerja karyawan juga dapat di pengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional. Kemajuan dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan ketika seorang pemimpin

memberi inspirasi kepada bawahannya agar memberikan prioritas pada kepentingan perusahaan.

Brandt et al. (2016) dalam Muzakki & Pratiwi (2019) mengemukakan model kepemimpinan transformasional ini di definisikan sebagai sebuah proses di mana pemimpin dan anggota tim terlibat dalam saling memotivasi satu sama lain, dengan tujuan untuk meningkatkan moralitas dan motivasi mereka menuju tingkat yang lebih tinggi.

Kinerja karyawan yang baik dan bagus tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memerlukan dorongan dari motif-motif dan alasan tertentu yang dapat mendorong kinerja karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, sebagai pemimpin yang transformasional, maka diperlukan untuk memberikan motivasi kerja dan memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan keahlian karyawan. Ketika karyawan termotivasi dalam pekerjaannya, mereka pun akan secara aktif menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan efisien dan tepat waktu (Husain et al., 2022).

Beberapa tahun terakhir, Hariyadi B. Sukamdani selaku Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) yang dilansir dari Kurnia.ekaptiningrum (2022), menyatakan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih mayoritas terdiri dari pekerja berkeahlian atau keterampilan yang rendah. Pada tahun 2018-2021 tenaga kerja di Indonesia masih terdiri dari individu dengan tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) ke bawah sehingga kualitas pekerja di Indonesia pun masih dinyatakan kurang baik.

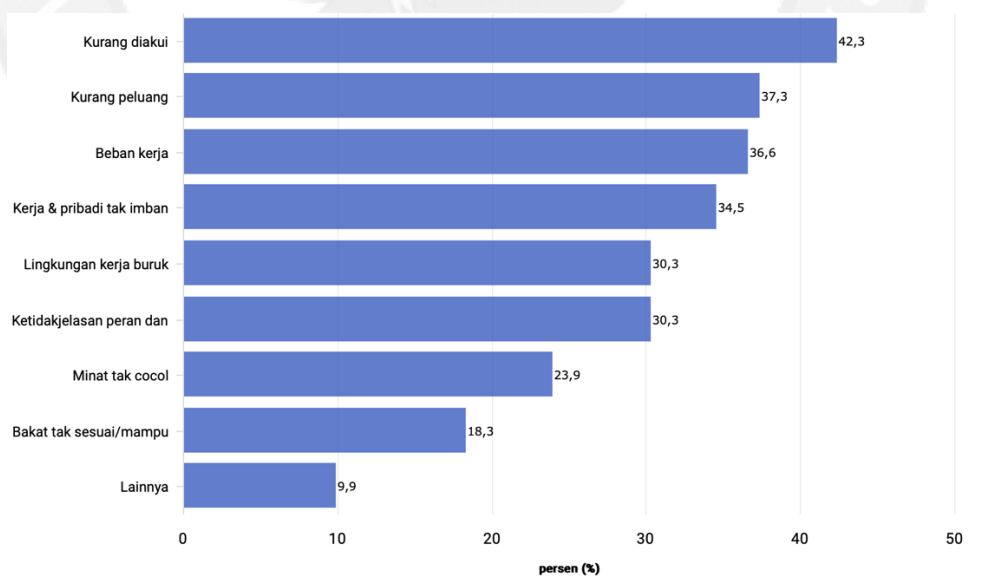
Hariyadi B. Sukamdani menjelaskan dalam empat tahun terakhir, yakni sekitar 53,09 juta (42%) pekerja di tahun 2018 masih memiliki tingkat keterampilan yang rendah, terutama di sektor industri. Salah satu alasan penyebabnya karena kurangnya pelatihan dan motivasi terhadap para pekerja. Hariyadi B. Sukamdani menekankan peningkatan keterampilan menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan pengembangan keterampilan yang lebih baik.

Alfarizi et al. (2022) mengemukakan suatu tingkat keberhasilan karyawan terlihat dari cara mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dengan bertanggung jawab serta berusaha untuk memenuhi target yang ingin dicapai perusahaan. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan kinerja karyawannya dengan memberikan nilai-nilai positif dan memberikan loyalitas serta komitmen yang baik agar mereka merasa puas dan nyaman dalam bekerja. Apabila karyawan tidak puas dengan perusahaannya, mereka pun akan merasa ragu untuk menerima tujuan dan *values* yang ada di perusahaan (Riyanto et al., 2021). Kemudian, perusahaan juga harus mampu memberdayakan karyawan dengan membuat tempat bekerja menjadi tempat yang baik dan nyaman serta dapat memberikan contoh antara atasan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih optimal (Lesmana et al., 2023).

Hasil penelitian yang dibuat pada periode 30 Mei s/d 5 Juni 2023 kepada 744 responden oleh Kurious dari Katadata Insight Center (KIC) yang dikutip dalam Santika (2023) sekitar 142 responden mengungkapkan ketidakbahagiaannya dalam

menjalani pekerjaannya. Dalam survei ini, sebanyak 11,8% responden telah menjawab pendapatnya, di mana sebanyak 2% responden merasa sangat tidak bahagia dan 9,8% yang merasa tidak bahagia.

Faktor-faktor pemicu yang membuat mereka tidak bahagia dengan pekerjaannya, 42,3% responden merasa kurang mendapat pengakuan dan imbalan yang diterima. 37,3% responden merasa kurang mendapat promosi atau peluang untuk mengembangkan diri. 36,6% responden merasa mendapat beban kerja yang berlebihan. 34,5% responden merasa kurang seimbang antara pekerjaan dan urusan pribadi. 30,3% responden merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang kurang baik. 30,3% responden merasa kurang jelas dengan peran dan tujuan pekerjaan. 23,9% responden merasa kurang cocok antara minat dan pekerjaan yang diambil. 18,3% responden merasa kurang mampu dalam menggunakan keahlian dan bakat yang dimiliki. Terakhir 9,9% responden menjawab karena ada faktor lain.



Gambar 1.1. Indeks Perbandingan Faktor KetidakBahagiaan Responden dengan Pekerjaan
Sumber: Kurious, Katadata Insight Center (KIC), dalam Santika (2023)

Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat menghargai kinerja karyawannya, mengetahui apa saja keinginan dan kebutuhan yang diperlukan oleh mereka. Tujuannya agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan memudahkan mereka dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan rasa ketidakbahagiaan dari karyawan. Perusahaan juga harus mengetahui permasalahan atau kendala yang mereka hadapi untuk bisa diselesaikan bersama-sama. Karena, apabila perusahaan tidak dapat memberikan layanan yang memadai bagi karyawannya, maka kinerja mereka pun akan menurun (Lesmana et al., 2023).

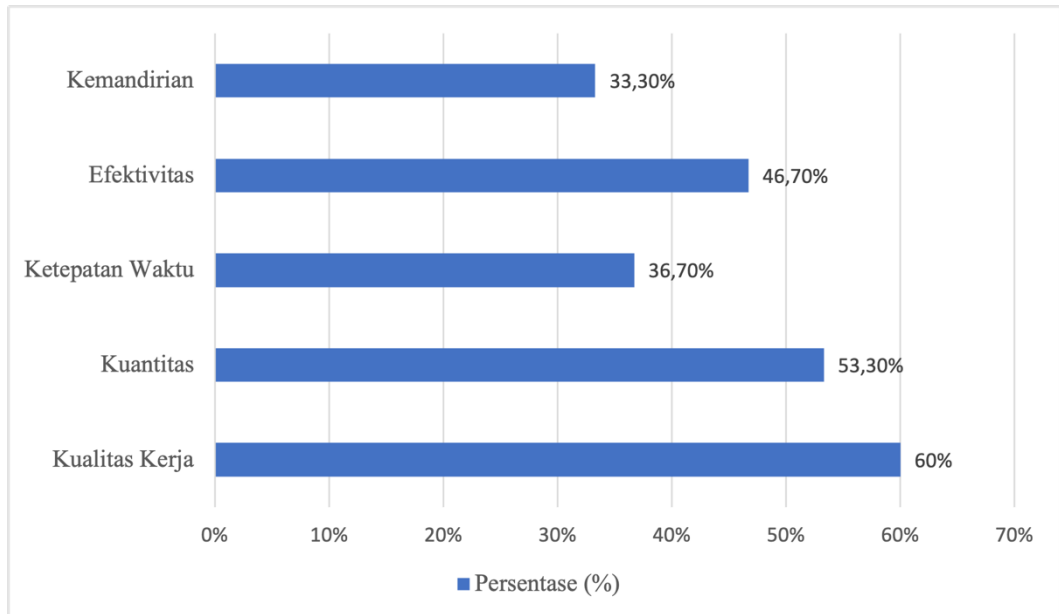
Pada kota Tangerang yang sebagaimana dijuluki “kota seribu industri”, masih terus mengalami pertumbuhan yang konsisten dan belum pernah mengalami penurunan di tempat kerja. Namun, permasalahan dan tantangan akan terus berubah dan terjadi sesuai dengan pengaruh atau faktor di tempat kerja (Kurnia & Senen, 2020). Khususnya pada industri makanan dan minuman saat ini masih mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan. Mengingat makanan adalah kebutuhan pokok manusia yang mendukung kelangsungan hidup mereka (Yudha et al., 2022).

Industri makanan dan minuman ini merupakan industri yang mengelola bahan mentah menjadi produk yang siap di konsumsi, termasuk makanan kemasan, minuman kemasan, camilan, dan lain sebagainya. Apalagi kebutuhan yang tidak pernah habis untuk makanan dan minuman telah memicu pertumbuhan pesat dalam industri ini. Sehingga, saat ini banyak perusahaan yang bergerak dalam memproduksi makanan dan minuman (Nasution et al., 2023). Industri makanan dan minuman telah menjadi salah satu perusahaan unggulan yang memberikan

kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Pencapaian kinerja nya pun terus mengalami peningkatan positif yang konsisten, seperti pada produktivitas, investasi, ekspor, dan penciptaan lapangan kerja (Parowa, 2021).

Sebuah studi yang dilakukan pada bulan September 2023 dan disebarakan secara acak kepada 30 karyawan dari beberapa perusahaan industri makanan dan minuman di Tangerang, telah menyatakan pendapat nya. Hasil nya menunjukkan bahwa hanya faktor “Kualitas Kerja” dan “Kuantitas” yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Di mana, sebanyak 60% responden menjawab hasil pekerjaan yang mereka lakukan telah sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dan sebanyak 53,3% responden menjawab bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi kuantitas yang telah ditentukan.

Adapun faktor-faktor yang masih kurang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, hanya 11 dari 30 (36,7%) responden menjawab mereka telah bekerja dengan Ketepatan Waktu, 14 dari 30 (46,7%) responden menjawab mereka telah mengoptimalkan sumber daya perusahaan dengan “Efektivitas”, kemudian, hanya 10 dari 30 (33,3%) responden menjawab bahwa mereka mampu bekerja secara “Mandiri”. Hasil survei awal ini menyatakan bahwa masih rendah nya kinerja karyawan swasta dari industri makanan dan minuman di kota Tangerang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor tersebut. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari gambar 1.2.



Gambar 1.2. Indeks Faktor Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Survei Kepada 30 Responden Melalui Google *Form* (2023)

Dari gambar 1.2 dapat dilihat bahwa ternyata masih kurangnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang. Oleh sebab itu, kinerja karyawan masih perlu banyak di tingkatkan baik melalui pelatihan dan bimbingan dari pemimpin, kerjasama tim yang baik, serta kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil permasalahan penelitian dan gambaran konteks yang telah dibahas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi tentang langkah-langkah apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana hubungannya dengan aspek kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan kepuasan kerja yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga, diharapkan akan adanya pengaruh positif terhadap keberlangsungan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan

Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Industri Makanan Dan Minuman Di Kota Tangerang”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan *research gap* pada latar belakang, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja (KKJ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional (KT) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (KKJ) karyawan swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional (KT) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang?
4. Apakah Kerjasama Tim (KTM) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (KKJ) karyawan swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang?
5. Apakah Kerjasama Tim (KTM) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional (KT) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang dimediasi Kepuasan Kerja (KKJ)?

7. Apakah Kerjasama Tim (KTM) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang dimediasi Kepuasan Kerja (KKJ)?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu mengenai pertanyaan-pertanyaan dari rumusan masalah tersebut.

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja (KKJ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional (KT) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (KKJ) karyawan swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang.
3. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional (KT) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang.
4. Untuk mengetahui Kerjasama Tim (KTM) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (KKJ) karyawan swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang.
5. Untuk mengetahui Kerjasama Tim (KTM) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang.

6. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional (KT) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang dimediasi Kepuasan Kerja (KKJ).
7. Untuk mengetahui Kerjasama Tim (KTM) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK) swasta industri makanan dan minuman di kota Tangerang dimediasi Kepuasan Kerja (KKJ).

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan beberapa manfaat bagi khayalak baik secara akademis, teoritis, maupun praktisi. Adapun manfaat-manfaat yang dimaksudkan, yaitu sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan dan ilmu pengetahuan yang baik dan bermanfaat dalam studi sumber daya manusia bagi masyarakat yang sudah bekerja tentang hal apa saja yang perlu diperhatikan sebagai seorang karyawan di suatu perusahaan.

1.4.2. Manfaat Praktisi

Secara praktisi, penelitian ini diharapkan dapat memberi motivasi kepada karyawan swasta khususnya di kota Tangerang untuk lebih semangat dalam bekerja dan terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

1.4.3. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, peneliti juga berharap dengan dibuatnya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lainnya dengan memberikan teori-teori untuk menjadi pemahaman mengenai hubungan variabel-variabel independen, dependen serta mediasi yang terkait.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan mencakup semua bab mulai dari bab 1 sampai dengan bab 5. Tujuannya adalah untuk menjelaskan mengenai elemen-elemen apa saja yang terdapat pada setiap bab tersebut. Sehingga pembaca dapat dengan mudah untuk membacanya.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas terkait permasalahan penelitian, maka elemen-elemen yang terdapat pada bab ini yaitu latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menjelaskan mengenai pembahasan atau teori terhadap manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, kepuasan kerja, kinerja karyawan, hubungan antar variabel, serta model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang segala keterangan yang dilakukan pada penelitian, mulai dari paradigma penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, jenis dan metode penelitian, unit analisis, definisi konseptual dan definisi operasional, populasi dan sampel penelitian, ukuran sampel, metode pengumpulan data, skala pengukuran, teknik analisis data, pengujian *outer model* dan pengujian *inner model*.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian data di olah dengan pengujian analisis deskriptif, analisis statistik deskriptif, uji *outer model*, uji *inner model* dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang kesimpulan pada hasil penelitian, implikasi teoritis, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, perbandingan dari hasil penelitian sebelumnya dan sekarang, serta saran untuk penelitian selanjutnya.