

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam organisasi karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan. Dalam menghadapi hal tersebut, MSDM berperan penting sebagai ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2021: 10). MSDM yang efektif berfokus pada pengelolaan aset terpenting dalam organisasi, yaitu karyawan. Oleh karena itu, MSDM yang tepat dapat menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, organisasi dipengaruhi oleh perilaku para anggotanya. Salah satu aspek penting dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yang menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat produktivitas, inovasi, serta daya saing perusahaan.

Namun, pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi masih menghadapi berbagai kendala dalam pelaksanaannya. Perbedaan kondisi kerja dan tuntutan penyelesaian pekerjaan menyebabkan tingkat kinerja karyawan tidak selalu berada pada kondisi yang sama. Oleh karena itu, kinerja karyawan masih menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap stabil dan sesuai dengan target

produksi. Meskipun perusahaan memiliki proses kerja yang terstruktur, dalam praktiknya masih ditemukan hasil kerja karyawan yang belum konsisten dan belum sepenuhnya memenuhi standar yang telah ditetapkan. Proses produksi yang menuntut ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, serta pencapaian target menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan (Bariyyah & Kusjono, 2024).

Kondisi serupa ditemukan pada bagian produksi di CV. Cindy Collection 083. Unit ini merupakan bagian operasionalisasi inti perusahaan, di mana karyawan harus menghadapi target produksi yang ketat, pekerjaan yang bersifat repetitif, serta tuntutan keterampilan teknis yang tinggi. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan pada bagian produksi memiliki pengaruh langsung terhadap hasil dan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2019: 67).

Tabel 1. 1
Target dan Realisasi Produksi Tahun 2024

Bulan	Singlet			Tank Top		
	Target Produksi (pcs)	Realisasi	Ketercapaian (%)	Target Produksi (pcs)	Realisasi	Ketercapaian (%)
Januari	28.800	29.435	102.20	19.200	18.650	97.13
Februari	28.800	27.526	95.57	19.200	15.753	82.04
Maret	28.800	26.335	91.44	19.200	19.523	101.7
April	28.800	25.350	88.02	19.200	16.208	84.14
Mei	28.800	26.402	91.67	19.200	17.216	89.66
Juni	28.800	28.920	100.41	19.200	15.235	79.34
Juli	28.800	29.271	101.63	19.200	16.974	88.40
Agustus	28.800	25.453	88.37	19.200	19.100	99.47
September	28.800	23.675	82.20	19.200	19.358	100.82
Oktober	28.800	26.364	91.54	19.200	17.857	93.00
November	28.800	25.725	89.23	19.200	15.650	81.51

Desember	28.800	28.925	100.43	19.200	16.655	86.74
Rata-rata	28.800	27.000	93.55	19.200	17.348	90.32

Sumber: Laporan Hasil Produksi CV. Cindy Collection 083, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa realisasi produksi tidak selalu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa bulan, baik produksi singlet maupun tank top, tingkat ketercapaian produksi cenderung menurun dibandingkan bulan lainnya. Hal ini terlihat pada produk singlet yang mengalami penurunan di bulan April dan September, serta pada produk tank top yang menurun cukup signifikan di bulan Juni dan November. Ketidakkonsistenan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum stabil dan belum mencapai target yang diharapkan secara menyeluruh.

Pemimpin berperan sebagai teladan dalam organisasi, sehingga setiap perubahan idealnya dimulai dari tingkat pimpinan. Pemimpin yang baik merupakan sosok yang senantiasa terbuka terhadap perubahan kearah yang lebih baik. Seorang pemimpin dikatakan berhasil apabila mampu menciptakan perubahan positif serta membimbing organisasi menuju arah baru dengan tujuan yang jelas. Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana seorang pemimpin berinteraksi dengan para bawahan dan membangun hubungan yang mampu meningkatkan motivasi serta moral, baik pada diri pemimpin maupun para pengikutnya (Marbawi, 2021: 64). Pemimpin transformasional umumnya menunjukkan antusiasme, semangat, dan energi tinggi. Mereka tidak hanya terlibat dalam setiap aktivitas organisasi, tetapi juga berupaya mendorong dan mendukung keberhasilan seluruh anggota dalam mencapai tujuan bersama (Rohaeni, 2023: 51).

Fenomena di bagian produksi menunjukkan masih adanya kendala dalam pengarahan dan pembinaan dari atasan terhadap karyawan. Pada beberapa situasi, pemimpin cenderung berfokus pada hasil akhir tanpa memberikan bimbingan dan dukungan yang memadai. Akibatnya, sebagian karyawan merasa kurang termotivasi untuk berinovasi dan bekerja secara maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional belum optimal. Idealnya, gaya kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, perhatian individual, memberikan motivasi, serta membangun komunikasi yang positif. Apabila hal tersebut belum diterapkan secara optimal, maka semangat kerja berpotensi menurun dan pada akhirnya berdampak pada ketidakkonsistenan hasil produksi. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi penting karena pemimpin dengan karakteristik tersebut mampu memberikan inspirasi dan dorongan positif yang dapat menumbuhkan semangat kerja serta meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kepemimpinan yang mampu menumbuhkan semangat kerja tersebut tentunya berkaitan erat dengan tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang mencakup keinginan, kemauan, dorongan, serta semangat yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang (Khairiah, 2020: 93). Motivasi ini berfungsi untuk menggerakkan dan membangkitkan energi yang dimiliki individu agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Motivasi yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kelancaran operasional

perusahaan. Dengan adanya kemauan yang kuat dari setiap individu untuk berkontribusi dalam memajukan perusahaan, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, beberapa karyawan menunjukkan tingkat semangat kerja yang cenderung menurun dalam menjalankan tugas operasional. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diberikan, tanpa adanya dorongan tambahan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja yang dicapai. Selain itu, komunikasi antara atasan dan bawahan yang kurang terbuka turut memengaruhi tingkat motivasi kerja. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa arahan yang diberikan sering kali bersifat satu arah, sehingga mereka merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Situasi seperti ini menimbulkan perasaan kurang dihargai dan berpotensi menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, hal tersebut dapat menyebabkan munculnya kelelahan emosional dan penurunan semangat kerja. Rendahnya motivasi ini berdampak pada berkurangnya konsentrasi dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Misalnya, terdapat kecenderungan beberapa karyawan yang menunda tugas atau bekerja sekadar agar pekerjaan selesai, tanpa memperhatikan kualitas hasilnya. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi produktivitas secara keseluruhan, di mana pada beberapa bulan capaian kerja tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan (Ica et al., 2024). Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sariningrum & Febrian, 2023). Di sisi lain, sebuah penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan yang berlawanan, gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Shodik & Dihan, 2024). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Firya & Sucipto, 2025). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi temuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada karyawan Bagian Produksi di CV. Cindy Collection 083)”**. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya indikasi bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus menjawab adanya perbedaan hasil pada penelitian-penelitian sebelumnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi bahwa perusahaan masih menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal dan belum konsisten dalam pencapaian hasil kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan perusahaan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, identifikasi masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cindy Collection 083?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cindy Collection 083?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cindy Collection 083?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cindy Collection 083?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas adalah untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap dan kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cindy Collection 083.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cindy Collection 083.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cindy Collection 083.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cindy Collection 083.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang relevan bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut mencerminkan kontribusi yang berarti bagi pihak-pihak terkait dengan topik penelitian ini, yang di antaranya dijelaskan sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan studi dengan variabel serupa di instansi pelayanan publik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau panduan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional serta upaya menciptakan motivasi kerja yang lebih baik

2. Bagi Instansi

Temuan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kebijakan SDM dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Cindy Collection 083 yang beralamat di Kp. Kurnia, RT 01/RW 10, Kel. Cipacing, Kec. Pagerageung, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan, terhitung mulai pada bulan September 2025 sampai dengan Juli 2026, dengan waktu penelitian terlampir (Lampiran 1).