

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompleks, peran kepemimpinan dan motivasi kerja dalam lingkup organisasi telah menjadi fokus utama dalam kajian manajemen. Organisasi modern menghadapi berbagai peristiwa yang memengaruhi efisiensi dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan dan memengaruhi para pengikutnya. Ini mencerminkan pola perilaku khas seorang pemimpin saat ia berinteraksi dengan anggota timnya. Dengan kata lain, kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pemimpin berperilaku dalam memengaruhi anggota kelompoknya. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dan mengarahkan dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Baharuddin et al., 2022).

Kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, (Muizi, 2014) sama halnya Menurut Jelitas Caroline Inaray et.al (2016) Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan begitu bagaimana pemimpin mampu memotivasi para pengikutnya agar dengan sukarela melaksanakan tugas-tugas yang ditugaskan oleh pemimpin, tanpa merasa terpaksa, demi mencapai tujuan organisasi. Dimana untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin harus dapat menggerakkan karyawannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik, (Potu 2013). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai kerberhasilan yaitu kepemimpinan (Lamere et al., 2021). Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawainya (Rismayanti & Ramadona, 2019; Sule & Priansa, 2018). Oleh karena hal tersebut sangat

diharapkan kepemimpinan yang memberdayakan pegawainya yang bisa menumbuhkan motivasi kerja rasa percaya diri para bawahan dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Situmorang (2018) menyatakan bahwa Sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang nantinya akan menjadi sebuah pengembangan disiplin dalam persaingan usaha. Untuk dapat menghadapi tantangan dan persaingan perusahaan membutuhkan strategi yang dapat mempertahankan eksistensi perusahaan dengan cara memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong dan mendukung sumber daya manusia dalam mengembangkan kemampuan bekerja sesuai dengan job description yang menjadi tanggung jawabnya. Seperti yang di sampaikan Mujiatun (2015) Motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi rasa memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terlihat melalui kinerja, dalam perusahaan maupun perusahaan pendidikan kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dengan mengetahui kinerja karyawan, dapat melihat dan menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi kesenjangan manajerial dalam organisasi, (Leonard 2019). Karena Motivasi kerja merupakan Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Motivasi pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari sifat manusia yang memiliki perbedaan kualitas antara pribadi yang satu dengan pribadi yang lainnya. Motivasi menjadi salah satu indikasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Othman & Wanlabeh, 2012). Maka dari itu, motivasi ini menjadi subjek yang sangat penting bagi seorang pimpinan, karena dalam pelaksanaan kegiatan dalam institusi seorang pimpinan harus bekerja sama dengan orang lain (Adriana, Santoso, Adijaya, & Srinio, 2023).

Dalam situasi ini, para peneliti semakin sadar akan pentingnya pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan berbagai peristiwa yang muncul. Peristiwa-peristiwa tersebut meliputi perubahan paradigma kerja dari model tradisional ke model yang fleksibel, pertumbuhan yang signifikan dalam industri kreatif dan digital, serta pergeseran menuju kerja berbasis pengetahuan. Sementara itu, perubahan dalam tuntutan konsumen yang semakin beragam dan berubah-ubah mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan cepat, yang pada akhirnya faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, (Mangkunegara 2013).

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menyelidiki hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan berbagai peristiwa yang mempengaruhi kinerja karyawan saat ini. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai dinamika kompleks ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang strategi-strategi efektif yang dapat diadopsi oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja dan daya saing mereka di era yang terus berubah dengan cepat.

Saat ini penulis menemukan gap research yang berkaitan dengan konteks penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meri Oposma et., al (2013), Hander Lobeng et., al (2020), dan Yulia Khoirunnisa et., al (2023) menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan kesatuan yg mempengaruhi kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Maka dari itu dibutuhkan sampel dari kriteria dari perusahaan yang sesuai agar penelitian ini memiliki hasil yang maksimal.

Dengan mempertimbangkan kebutuhan akan analisis yang menyeluruh dan terintegrasi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga bagi teori dan praktik manajemen organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan yang mendalam, tetapi juga memberikan pedoman

praktis bagi para manajer untuk mengelola karyawan secara efektif di tengah dinamika lingkungan bisnis yang beragam.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang uraian di atas maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Smk Nahyada Global Singosari Malang?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Smk Nahyada Global Singosari Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah peran kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Smk Nahyada Global Singosari Malang.

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SMK Nahyada Global
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SMK Nahyada Global

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka penelitian ini di harapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SMK Nahyada Global Singosari Malang dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi SMK Nahyada Global dalam mengembangkan dan memperkuat kebijakan kepemimpinan dan motivasi kerja. Dan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat, mengembangkan, dan memperbaiki kepemimpinan dan motivasi kerja di perusahaan. Begitu juga untuk

sebagai bahan evaluasi mengembangkan karyawan sehingga visi dan misi perusahaan bisa tercapai serta kinerja karyawan semakin optimal.