

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Perkembangan teknologi dan informasi secara pesat seperti saat ini ruang lingkup industri mendorong lingkungan bisnis berada pada era disruptif atau ketidakpastian akibat adanya *Volatility, Uncertainty, Complexity*, dan *Ambiguity* (VUCA) yang sangat tinggi sehingga dapat mendorong kinerja. Dalam hal ini SDM dapat memberikan sebuah tindakan yang berkomitmen secara efektif dan secara langsung dapat menguasai berbagai kajian ilmu serta pemahaman yang berkaitan dengan kemajuan informasi serta teknologi. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan berhasil atau gagalnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan, baik untuk organisasi publik atau privat.

Indonesia tengah menghadapi bonus demografi di mana jumlah penduduk usia produktif termasuk anak-anak muda sangat besar. Menurut Bappenas, (2018) penduduk Indonesia akan mencapai kondisi ‘bonus’ demografi pada tahun 2030 mendatang, dimana diperkirakan jumlah penduduk lansia atau 60 tahun keatas hanya mencapai 19,85%, selebihnya adalah penduduk pada usia muda dan produktif (Kemenristek DIKTI, 2018). Bonus demografi memberi peluang bagi Indonesia untuk berkembang menjadi negara maju, yang menjadi modal utama bangsa untuk mencapai kejayaan dipersiapkan untuk menghadapi kedua fenomena ini. Generasi muda tidak bisa

hanya menjadi penonton dalam arus persaingan global. Generasi muda harus kreatif, inovatif, produktif dan berperan aktif agar dapat bertahan menghadapi disrupsi yang muncul dalam era revolusi industri (Yayasan Brata Bhakti (YYB), 2018).

Hal ini berarti pada masa kini, keterampilan memimpin merupakan nilai tambah yang harus dimiliki oleh setiap generasi muda. Untuk memiliki keterampilan memimpin, generasi muda harus dibekali dengan nilai – nilai atau moral value yang sesuai dengan kebutuhan di masa depan, yang menjadikan mereka generasi milenial yang tidak hanya cerdas tetapi juga berkarakter. Generasi muda kita harus berkarakter, kompeten, dan inovatif dan memiliki daya saing yang tinggi agar mampu menghadapi persaingan global. Setiap orang harus memiliki “keterampilan kepemimpinan” dan tidak ada yang bisa melepaskan diri dari tanggung jawab untuk memimpin (Lozza L, 2019).

Generasi Y sebagai generasi yang relatif muda sehingga dapat mengatasi berbagai permasalahan didalam perusahaan dengan memberikan solusi-solusi baru sehingga penyesuaian terhadap kondisi perusahaan bisa terselesaikan, contohnya yaitu mengatasi dengan kreativitas dan potensi yang dimiliki serta kontribusi kepada perusahaan juga akan semakin meningkat. Pemimpin yang muda diharapkan memberikan pandangan baru terkait permasalahan yang sering terjadi seperti mengatasi karyawan yang seumurannya dengan tingkat ego yang masih tinggi, mengatur kenyamanan karyawan dengan ide- ide baru, dapat memotivasi karyawan, serta dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Generasi Y akan menjadi pelapis untuk generasi akan datang dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.

Generasi Y atau dikenali sebagai milenial generasi merupakan golongan yang lahir pada tahun 1981 sehingga tahun 2000 atau individu yang berumur 22 tahun sehingga 41 tahun pada tahun 2022 (Saputri, 2021). Generasi Y juga lebih akrab dengan teknologi masa ini merupakan golongan yang sering menggunakan teknologi dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, mereka lebih mudah menerima perubahan teknologi masa ini berbanding dengan generasi sebelumnya (Roy, 2021). Oleh kerana itu penting untuk memahami corak penggunaan dan tingkah laku pasaran mereka, yang diketahui pada tahap ini yang sangat menguntungkan (Saputri & Priyambodo, 2021).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan seperti era sekarang ini, dimana semua serba terbuka maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing, salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang sering dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional itu sendiri adalah bentuk gaya kepemimpinan yang memiliki sistem yang luas sebagai seorang pemimpin untuk memimpin suatu perusahaan atau organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model atau gaya bagi seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan membimbing individu atau kelompok agar dapat mencapai tingkatan organisasi yang diharapkan salah satunya melalui kreativitas dan persepsi dukungan organisasi. Seorang karyawan yang dibimbing secara transformasional dapat memelihara dan terdorong secara psikologi positif dan memiliki kemampuan inovasi yang baik (Adinata, 2021). Kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting yang dapat merubah perilaku juara organisasi dalam konteks perubahan yang lebih baik (Islam, Furuoka, & Idris, 2020). Dengan demikian organisasi dapat menuai manfaat dari tenaga kerja yang memiliki jiwa inovatif dengan memilih, memelihara, dan mengembangkan seorang pemimpin yang memfasilitasi karyawan untuk secara proaktif menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan banyak akal, (Robbins dan Coutler, 2018).

Setiap pemimpin memiliki karakteristik sendiri dalam mempengaruhi dan membimbing individu dan kelompok dalam organisasi. Karakteristik yang dipilih tersebut disebut sebagai gaya kepemimpinan. Perilaku atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi perasaan, pikiran, sikap, serta perilaku anggotanya disebut sebagai gaya kepemimpinan (Djunaedi & Gunawan, 2018). Pemimpin yang efektif memiliki kekuasaan atas sifat-sifat tertentu dan menunjukkan perilaku atau gaya kepemimpinan tertentu (Rolos, Sambul, and Rumawas 2019).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap yaitu pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

diantaranya dilakukan oleh Cahya, (2019) dan penelitian Laila, (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka semakin tinggi dan baik kinerja karyawannya. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan, karena penerapan kepemimpinan transformasional yang kurang lugas dan kurang baik maka mengurangi kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional, faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Salah satu cara untuk manajemen karyawan agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Cahya, 2019). Kenyamanan karyawan dalam bekerja juga menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan, kenyamanan sendiri akan tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya kondisi kerja yang baik, diharapkan dapat mendorong produktivitas kinerja karyawan yang maksimal.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap yaitu pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Arianto & Kurniawan, (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan yang aman dan nyaman akan memberikan dampak baik bagi kinerja serta dapat meningkatkan prestasi karyawan. Yang artinya lingkungan kerja yang baik mampu memberikan dampak positif bagi karyawan. Namun hasil yang berbeda ditampilkan pada penelitian yang dilakukan Megawati, (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja tidak dapat dijadikan sebagai ukuran untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Untuk mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan, perlu adanya motivasi kerja dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun (Kasmir, 2018).

Motivasi merupakan subjek penting bagi seorang pemimpin atau manajer, karena seorang pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (Drajat Verianto, 2018). Dimana dorongan tersebut menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu tindakan atau dalam hal ini adalah menyelesaikan pekerjaannya. Dorongan kebutuhan di dalam

diri seseorang untuk mengalokasikan sumber daya pribadi dalam bertindak di tempatnya bekerja untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik dengan indikator dorongan psikologis, kegigihan, dorongan semangat kerja dan, usaha untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap motivasi kerja menurut Saputro & Darda (2020), diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena motivasi sebagai kepercayaan diri karyawan untuk bekerja dengan maksimal bagi perusahaan atau organisasi. Artinya bahwa semakin baik motivasi, maka semakin baik pula semangat dan kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri Suptomo (2022), berpendapat motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan para karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan cenderung dipaksakan atau dalam keadaan terpaksa.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Namun ada penelitian serupa yang memperoleh kesimpulan bahwa ternyata kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diujikan pada sektor yang berbeda (Prabowo *et al.* 2021).

Penelitian yang dilakukan saat ini berada di Mitra Swalayan Purwodadi yang berlokasi di Jl. Diponogoro No. 17, Simpang Utara Purwodadi, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Kepemimpinan

dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan dengan promosi kenaikan jabatan bagi yang berprestasi, dan *rewards*. Berdasarkan fenomena yang terjadi di mitra swalayan dapat diketahui pemimpin di Mitra Swalayan Purwodadi merupakan seorang generasi millennial dimana memiliki karakteristik dapat memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dengan berinovasi, menciptakan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan dan perubahan yang bernilai positif bagi karyawan di mitra swalayan purwodadi, serta dapat membangun suasana kerja nyaman dari lingkungan kerja dan hubungan harmonis dari masing-masing karyawan. Hal itu dilakukan supaya karyawan dapat bekerja dengan semangat, percaya diri, dan dapat memberikan banyak kontribusi baik bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Mitra Swalayan Purwodadi”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan Purwodadi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan Purwodadi?



3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan Purwodadi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan Purwodadi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan Purwodadi
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan Purwodadi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis di Mitra Swalayan Purwodadi

#### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan tranformasional, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat praktis**

Sebagai bahan rujukan atau tambahan referensi dalam bidang manajemen khususnya bidang SDM, serta mengaplikasikan teori dan ilmu

yang telah dipelajari penulis dalam perkuliahan untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

#### **1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Peneliti ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang manajemen SDM serta dapat digunakan sebagai bentuk pengaplikasian segala ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku perkuliahan.