

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Apabila karyawan mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka perusahaan akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Bagi suatu perusahaan, kinerja merupakan hasil dari kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan dan karena setiap bagian tersebut membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan (Fadli, 2004 dalam skripsi Purnama). Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja anggota organisasi. (Waridin dan Masrukhin,2006 dalam skripsi Agus,2013) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Leadership Development menjadi semakin kritis dan penting bagi organisasi dalam lingkungan bisnis saat ini (Sheri-Lynne, Parbudyal 2007). *Leadership Development* merupakan area yang penting untuk diterapkan dalam organisasi untuk meningkatkan kemampuan anggota dan beberapa manfaat lain, seperti untuk mendapatkan keuntungan kompetitif dan untuk meningkatkan keterampilan setiap anggota. Sesi pelatihan memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja organisasi mengenai kemampuan berkomunikasi, keterampilan mendengarkan, memotivasi orang lain, mendukung orang lain, dan berbagi informasi (Klagge, 1997 dalam skripsi afrisalia,2012). Proses dari *Leadership Development* bermaksud untuk mengembangkan para pemimpin yang menggunakan budaya organisasai tradisional menjadi budaya organisasi yang modern dan nilai-nilai yang akhirnya dihasilkan menjadi berbagi kolektif di antara semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Hamilton dan Cynthia, 2005).

Fenomena yang terjadi pada perusahaan manufaktur adalah bermunculannya perusahaan-perusahaan besar, menengah maupun kecil yang kian menjamur, menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut secara konsisten meningkatkan kinerja karyawannya. Karena karyawan merupakan aset terpenting sebuah perusahaan yang harus terus memberikan kinerja yang baik pada setiap waktu. Misalnya, banyak perusahaan yang belum menerapkan program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya orang atau karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan bidang yang dikuasainya.

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat- sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variable lainnya (Timpe 1992 dalam skripsi Lusiana,2016). Faktor Psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi motivasi, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, keterampilan dan kinerja karyawan. Terdapat 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Gibson, 1989 dalam skripsi Afrisalia 2012) :

- a) Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang
- b) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- c) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan

Maka dari itu menurut kesimpulan pernyataan diatas motivasi memiliki hubungan yang erat dengan faktor psikologis yang dimiliki oleh seseorang. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Gibson et al, 1997). Sedangkan menurut Hartanti (2005) motivasi adalah segala sesuatu yang membuat seseorang bertingkah laku atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu. Motivasi dapat membuat seorang pegawai mengubah kinerjanya menjadi lebih baik, sehingga ia

berusaha untuk mencapai tujuan – tujuan yang diinginkannya atau mencapai tujuan dari perusahaan

Penelitian ini akan mereplikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Abbas dan Yaqoob (2009). Dengan menambahkan variabel motivasi, sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara *Leadership Development* dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan pada penelitian yang terdahulu menyatakan untuk dapat mengeksplorasi faktor psikologis kinerja karyawan.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang dapat dikaitkan dengan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebelumnya dilakukan oleh Abbas dan Yaqoob (2009) menyebutkan bahwa adanya pengaruh teori motivasi X dan Y dari Mc.Gregor yang berisikan tentang bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan yang signifikan antara *Leadership Development* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH EFEK LEADERSHIP DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SEMARANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI “**

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah motivasi berpengaruh positif sebagai mediasi efek *leadership development* terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Mengetahui bahwa motivasi berpengaruh positif sebagai mediasi *leadership development* terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Kontribusi Riset

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan variabel motivasi untuk menjawab keterbatasan riset sebelumnya yaitu faktor psikologis

1.4.2 Kontribusi Teori

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan bukti dari kemampuan teori X dan Y yang digunakan untuk menjelaskan hubungan *leadership development* terhadap kinerja karyawan

1.5 Kerangka Pikir Penelitian

Yaqoob dan Abbas (2009) di Pakistan yang meneliti tentang Pengaruh Leadership Development terhadap Kinerja Karyawan di Pakistan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan manufaktur maupun perusahaan perorangan di Pakistan.



Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Yang berisikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir dan sistematika penulisan dalam penelitian ini.

Bab II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Menjelaskan teori – teori apa saja yang berkaitan dengan riset penelitian

Bab III Metodologi Penelitian

Berisi tentang Populasi dan sampel penelitian, Sumber dan jenis data, Definisi dan pengukuran variabel penelitian dan Alat analisis data.

Bab IV Hasil dan Analisis

Bab V Penutup

