

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

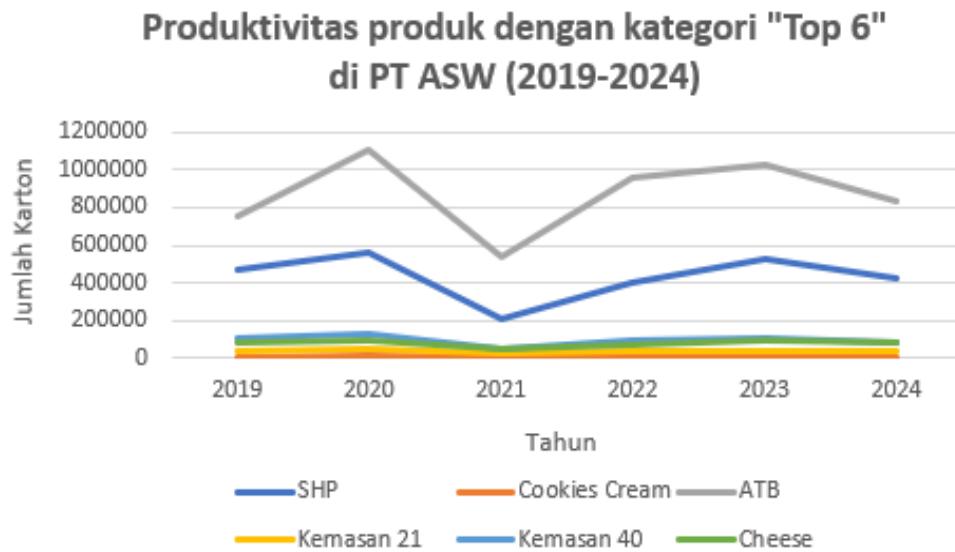
Pada era globalisasi saat ini, persaingan yang ketat menuntut setiap individu untuk selalu siap menghadapi perubahan dan tantangan. Proses adaptasi sangat dibutuhkan oleh setiap individu bahkan sebuah perusahaan agar dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penting untuk meningkatkan kualitas diri sehingga dapat bersaing bahkan ditingkat internasional (Rusman., 2022). Pengelolaan SDM yang baik dapat menjadi investasi jangka panjang bagi meningkatnya produktivitas perusahaan. Pemanfaatan SDM harus dilakukan dengan cermat dan profesional dengan harapan meningkatnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Lilia *et al.*, 2020).

Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur terhadap suatu nilai dan skala yang ditargetkan oleh setiap individu untuk mewujudkan tugas dan tanggung jawab yang telah disampaikan. Kinerja karyawan memiliki keterkaitan erat dengan motivasi, dimana hasil penelitian oleh Purwati (2011) mengindikasikan bahwa terdampak keterkaitan yang kuat antara motivasi dan pencapaian kinerja karyawan. Motivasi adalah sebuah aspek penting yang mendukung perilaku manusia yang berfungsi sebagai stimulan agar mencapai hasil kerja yang lebih maksimal. Motivasi terbagi menjadi intrinsik yang berasal dari dalam diri dan ekstrinsik yang berasal dari faktor

luar. Berdasarkan Kuen Lee dan Songpol Kulviwat (2008), kedua motivasi tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transformasional memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu tipe kepemimpinan yang berupaya untuk penginsipirasi adanya suatu perubahan dan memperdayakan bawahan dengan cara meningkatkan perhatian pada kepentingan bersama untuk mencapai tujuan pada tingkatan tertinggi (Atonakis *et al.*, 2003). Penerapan kepemimpinan transformasional akan menyebabkan tidak terdapatnya suatu *gap* antara pemimpin dan bawahan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien. Berdasarkan pada Priyatmo (2018), terdapat pengaruh positif antara tipe kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan yang berdiri tentunya memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dalam penerapannya. Salah satu budaya organsiasi yang berhasil dan dikenal luas adalah budaya *kaizen*. Budaya *kaizen* merupakan sebuah budaya kerja yang berasal dari negara Jepang yang befokus pada perbaikan secara terus menerus (Continuous Improvement) untuk mencapai kondisi yang optimal (Maryam *et al.*, 2020). Hasil penelitian Nurma *et al* (2017), mengungkapkan bahwa penerapan budaya *kaizen* pada sektor perusahaan bank memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang mengadopsi budaya *kaizen* tentunya akan selalu berkembang karena terus menerus melakukan perbaikan berkelanjutan sehingga dapat bertahan pada era globalisasi saat ini.



Gambar 1. 1 Produktivitas Jumlah Karton di PT ASW selama 5 Tahun

Sumber : Data internal perusahaan PT ASW (2024)

PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactures salah satu jenis industri yang bergerak dibidang pangan Indonesia dan telah berkembang sejak tahun 1978. PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactures berinovasi secara konsisten untuk menghadirkan produk yang berkualitas terhadap konsumen. Berdasarkan grafik 1.1, diperoleh kesimpulan bahwa jumlah produktivitas produk unggulan (kategori top “6”) PT ASW bersifat fluktuatif selama rentang tahun 2019-2024. Penurunan produktivitas tertajam terjadi pada tahun 2021 dimana terjadinya wabah virus COVID-19 sehingga menurunkan perekonomian secara global. Proses regenerasi terjadi dimana mulai dari tahun 2022-2023 tingkat produktivitas mengalami kenaikan, namun juga terjadi penurunan kembali pada pertengahan tahun 2024.

Kinerja karyawan yang baik tentunya sangat diperlukan untuk dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik. Salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah kuantitas kerja yang dapat dinilai dari kecepatan dan kemampuan karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Syafitri, 2022). PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactures memiliki tujuan besar untuk menjadi perusahaan *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) pilihan utama di Indonesia dan Manca negara. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan utama perusahaan dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan dengan melihat aspek pengaruh kepemimpinan transformasional, penerapan budaya *kaizen*, dan pengaruh motivasi intrinsik.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, beberapa identifikasi masalah yang diteliti pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacuteres adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactures yang berdampak pada kinerja karyawan
2. Pengaruh budaya *kaizen* yang diterapkan oleh PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactures yang berdampak pada kinerja karyawan
3. Peran motivasi intrinsik sebagai variabel intervening yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks kepemimpinan transformasional dan budaya *kaizen* di PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactures

4. Interaksi antara kepemimpinan transformasional dan budaya *kaizen* melalui motivasi intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactures

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan dalam penelitian dikarenakan fokus penelitian menjadi lebih tegas dan terstruktur, sumber daya seperti waktu, tenaga, dan biaya dapat dialokasi dengan lebih efektif dan efisien, dan meningkatkan validitas hasil penelitian. Variabel kinerja karyawan yang memiliki banyak faktor sehingga penelitian akan difokuskan pada kepemimpinan transformasional, budaya *kaizen*, dan motivasi intrinsik.

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactures?
2. Bagaimana budaya *kaizen* mempengaruhi kinerja karyawan di PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactures?
3. Bagaimana motivasi intrinsik memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya *kaizen* terhadap kinerja karyawan di PT Asia Sakti Wahid Foods Manufactures?