

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Berdasarkan proyeksi ekonomi global per Februari 2026 dari lembaga seperti International Monetary Fund dan World Bank, pertumbuhan ekonomi dunia periode 2025–2026 diperkirakan melambat di kisaran  $\pm 3\%$ , namun tetap resilien di tengah fragmentasi perdagangan dan ketegangan geopolitik (Arijjal.R, 2026). Kondisi ini mencerminkan lingkungan bisnis yang lebih kompetitif, penuh ketidakpastian, dan menuntut efisiensi tinggi. Data dari Badan Pusat Statistik mencatat bahwa produktivitas tenaga kerja pada tahun 2024 berada di kisaran Rp. 89 juta per tenaga kerja per tahun dan mengalami peningkatan dibanding periode sebelumnya. Namun, masih terdapat sekitar 59% pekerja yang berada di sektor informal serta sekitar 25% pekerja yang bekerja lebih dari 49 jam per minggu.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia. Karyawan bukan hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang berperan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan (Alrizky et al., 2025). Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan strategi yang tepat dalam mengelola karyawan agar kinerja yang dihasilkan optimal.

PT. Mina Abadi Mekanika sebagai perusahaan yang bergerak di bidang mekanika dan jasa teknik tentu menghadapi tantangan yang kompleks, mulai dari tuntutan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian proyek, hingga standar keselamatan kerja (Pambreni et al., 2023). Dalam industri mekanika yang sarat dengan persaingan dan perkembangan teknologi, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan reputasi dan keberlangsungan usaha.

Ekonomi dunia diproyeksikan tumbuh pada kisaran 3,0%–3,2% pada tahun 2025 dan sekitar 2,7%–3,3% pada tahun 2026. Meskipun angka tersebut masih mencerminkan pertumbuhan positif, kondisi ini berlangsung di tengah fragmentasi

perdagangan global, ketegangan geopolitik, serta meningkatnya ketidakpastian ekonomi. Dalam konteks tersebut, perusahaan-perusahaan di Indonesia, termasuk PT Mina Mika Abadi Kebayoran Baru Jakarta Selatan, turut menghadapi tantangan serupa. Perlambatan ekonomi global dapat berdampak pada dinamika permintaan pasar, kenaikan biaya operasional, serta persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya dituntut untuk melakukan efisiensi secara finansial, tetapi juga memperkuat faktor internal organisasi, khususnya kualitas sumber daya manusia.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu mencapai tingkat kinerja karyawan yang diharapkan. Berbagai permasalahan sering muncul, seperti kurangnya semangat kerja, rendahnya inisiatif, tingkat absensi yang tinggi, kurangnya loyalitas, serta hasil kerja yang belum memenuhi standar perusahaan. Permasalahan tersebut sering kali berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, sistem kompensasi yang diberikan, serta tingkat motivasi kerja karyawan.

**Tabel 1.1**

**Persentase Kinerja Karyawan PT. Mina Abadi Mekanika Tahun 2022–2024**

No	Indikator Kerja	Target	2022	2023	2024
1	Kualitas hasil kerja	100%	76%	80%	84%
2	Ketepatan waktu kerja	100%	78%	81%	85%
3	Disiplin dan tanggung jawab	100%	74%	79%	83%
4	Inisiatif dan motivasi kerja	100%	70%	75%	80%
5	Kepuasan terhadap kompensasi	100%	72%	78%	82%
6	Kepemimpinan transformasional atasan	100%	73%	79%	84%
7	Kerjasama dan komunikasi tim	100%	77%	81%	86%
8	Komitmen terhadap perusahaan	100%	75%	80%	85%
Rata – Rata Total		100%	74.38%	79.13%	83.63%

Sumber: PT. Mina Abadi Mekanika

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat kinerja karyawan PT. Mina Abadi Mekanika selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan yang cukup konsisten. Rata-rata capaian kinerja pada tahun 2022 tercatat sebesar 74,38%, kemudian meningkat menjadi 79,13% di tahun 2023, dan mencapai 83,63% pada tahun 2024. Meskipun peningkatannya belum mencapai target ideal sebesar 100%, tren positif ini menunjukkan adanya upaya perbaikan yang berkelanjutan dalam pengelolaan

sumber daya manusia.

Beberapa indikator yang menunjukkan peningkatan paling menonjol antara lain kualitas hasil kerja, kepemimpinan transformasional, serta kerjasama dan komunikasi tim. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang lebih terbuka, pemberian kompensasi yang lebih adil, dan peningkatan motivasi kerja karyawan berperan penting dalam mendorong kinerja yang lebih baik. Dengan kata lain, peningkatan tersebut mencerminkan mulai terbangunnya lingkungan kerja yang lebih produktif dan suportif di PT. Mina Abadi Mekanika.

Berdasarkan data empiris yang disajikan pada tabel sebelumnya, terlihat bahwa indikator-indikator seperti gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi kerja menunjukkan perkembangan yang bervariasi dari tahun ke tahun. Perubahan tersebut menggambarkan adanya dinamika dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT. Mina Abadi Mekanika. Fluktuasi nilai pada masing-masing indikator menandakan bahwa perusahaan masih perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan praktik manajemen yang diterapkan agar dapat berjalan lebih efektif dalam mendukung tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009).

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain. Menurut Torang (2013)

kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Dengan demikian, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa besar kontribusi individu terhadap keberhasilan tim maupun perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan, motivasi, serta komitmen tinggi terhadap pekerjaannya, sedangkan kinerja yang rendah menjadi tanda perlunya perbaikan dalam aspek manajemen, kepemimpinan, atau sistem kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi, arahan, dan motivasi kepada bawahannya agar bekerja tidak hanya demi kepentingan pribadi, tetapi juga demi kepentingan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin dengan gaya ini berperan sebagai agen perubahan yang berorientasi pada pengembangan potensi karyawan dan pembentukan nilai-nilai positif di lingkungan kerja. Kepemimpinan transformasional dicirikan oleh kemampuan pemimpin dalam membangun kepercayaan, memberikan pengaruh ideal, menumbuhkan motivasi inspiratif, serta mendorong karyawan untuk berinovasi. Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan transformasional dianggap relevan karena mampu menciptakan budaya kerja yang adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada hasil.

Menurut (Mahmud dan Sopiah, 2023) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, dukungan emosional, serta menjadi teladan bagi karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja. Karyawan yang mendapatkan arahan dan apresiasi dari atasan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas, sehingga produktivitas kerja meningkat secara signifikan.

Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memotivasi, memberi inspirasi, dan menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional di dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional merupakan salah satu elemen strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah mereka berikan. Kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial seperti gaji, bonus, atau insentif, tetapi juga mencakup penghargaan nonfinansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Sistem kompensasi yang adil dan transparan sangat penting karena mampu menciptakan rasa puas, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dalam praktiknya, kompensasi menjadi salah satu instrumen utama bagi manajemen dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

Penelitian (Junaedi dan Sabariah, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja akan merasa dihargai, sehingga terdorong untuk bekerja lebih baik. Penelitian (Putri dan Hartono, 2022) menyatakan hasil yang sejalan, bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan konsisten dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menumbuhkan loyalitas karyawan. Karyawan yang mendapatkan penghargaan atas kinerjanya akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan komitmen terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Pemberian kompensasi yang layak tidak hanya memengaruhi aspek ekonomi karyawan, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis seperti kepuasan, motivasi, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu

menerapkan sistem kompensasi yang berbasis kinerja (*performance-based pay*) agar karyawan merasa bahwa setiap usaha dan prestasi kerja dihargai secara proporsional. Dengan demikian, kompensasi dapat menjadi alat strategis yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menumbuhkan semangat seseorang untuk berusaha secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat muncul karena adanya kebutuhan, harapan, atau keinginan untuk memperoleh penghargaan, baik dalam bentuk materi maupun pengakuan sosial. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berfungsi sebagai energi yang menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan konsisten dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Menurut (Lestari, 2022) menyatakan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memperoleh dorongan moral, penghargaan, serta kesempatan pengembangan karier menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak termotivasi. Hasil serupa juga dikemukakan oleh (Gifas dan Sentosa, 2023) menyatakan, yang menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi meningkatkan tanggung jawab, kreativitas, dan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi elemen kunci dalam membangun kinerja individu dan organisasi yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan efektif. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian individu, tetapi juga oleh faktor manajerial dan psikologis yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan motivasi kerja menjadi elemen yang saling berkaitan dalam menciptakan produktivitas yang tinggi. Organisasi yang mampu menggabungkan ketiga faktor tersebut secara seimbang cenderung memiliki karyawan yang berkomitmen,

disiplin, dan berkinerja baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Di perusahaan PT. Mina Abadi Mekanika Kebayoran Baru Jakarta Selatan, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional dan peningkatan daya saing perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan inspirasi, bimbingan, dan dorongan positif kepada karyawan agar bekerja dengan semangat dan rasa tanggung jawab tinggi. Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan perlu disesuaikan dengan kontribusi dan beban kerja karyawan agar tercipta rasa keadilan dan penghargaan.

Kompensasi yang memadai bukan hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi seluruh karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan sejauh mana karyawan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih tekun, disiplin, dan konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Faktor-faktor seperti dukungan atasan, penghargaan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang positif dapat memperkuat motivasi kerja karyawan.

Keterkaitan antara ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan menjadi hal menarik untuk diteliti lebih dalam. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Jika gaya kepemimpinan mampu menginspirasi, kompensasi diberikan secara adil, dan motivasi kerja karyawan tinggi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika ketiga faktor tersebut tidak berjalan dengan baik, maka produktivitas dan hasil kerja karyawan cenderung menurun. Oleh karena itu, penulis memposisikan kinerja karyawan dijadikan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini untuk mengukur dampak nyata dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi kerja di PT. Mina Abadi Mekanika.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti memandang bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan

dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mina Abadi Mekanika Kebayoran Baru Jakarta Selatan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mina Abadi Mekanika Kebayoran Baru Jakarta Selatan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mina Abadi Mekanika Kebayoran Baru Jakarta Selatan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mina Abadi Mekanika Kebayoran Baru Jakarta Selatan?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mina Abadi Mekanika Kebayoran Baru Jakarta Selatan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mina Abadi Mekanika Kebayoran Baru Jakarta Selatan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mina Abadi Mekanika Kebayoran Baru Jakarta Selatan

#### D. Kegunaan Penelitian

##### a. Bagi perusahaan PT. Mina Abadi Mekanika

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dengan menyediakan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasilnya dapat digunakan oleh manajemen dalam menyusun program pengembangan kepemimpinan transformasional, memperkuat sistem kompensasi berbasis kinerja, serta merancang strategi peningkatan motivasi kerja yang lebih efektif. Melalui temuan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi prioritas perbaikan dalam dimensi kepemimpinan, keadilan imbalan, dan keterlibatan karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas, loyalitas, serta reputasi perusahaan sebagai “Mitra yang Andal” di bidang distribusi teknik.

##### b. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

##### c. Bagi Peneliti

Bagi penulis, penelitian ini menjadi sarana penerapan teori manajemen modern ke dalam praktik nyata, sekaligus mengasah kemampuan analitis dan metodologis dalam penelitian kuantitatif. Penulis memperoleh pemahaman mendalam tentang bagaimana variabel organisasi saling berinteraksi memengaruhi hasil kerja, serta bagaimana data empiris dapat diolah menjadi dasar pengambilan data.