

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia modern dan perekonomian yang terus tumbuh dan berkembang menuntut semua orang untuk memanfaatkan segala sarana dan sumber daya sebaik-baiknya agar dapat menghadapi tantangan dan dapat bertahan mengikuti perkembangan jaman. Selain itu, ekonomi global saat ini terus didorong oleh inovasi, kinerja, dan profitabilitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perusahaan, yang tidak hanya untuk meningkatkan profitabilitas tetapi juga untuk bersaing dengan yang lain.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan merupakan keunggulan kompetitif perusahaan, untuk mencapai tujuan dan keunggulan kompetitif, perusahaan harus berupaya maksimal dalam mengelola sumber daya manusia yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawan, memperhatikan kesejahteraan karyawan, memberikan perlakuan yang adil, memanfaatkan teknologi untuk hal-hal yang positif serta diperlukan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan (Limawandoyo dan Simanjutak, 2013).

Pemimpin memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berat dan jadwal yang padat dapat mengakibatkan stres, oleh karena itu pemimpin harus dapat berperan

sebagai panutan bagi karyawan untuk memajukan perusahaan dan memotivasi karyawan agar kinerjanya meningkat. Salah satu sikap pemimpin yang baik yaitu memberikan perlakuan yang sama dan adil pada setiap karyawan, sehingga karyawan termotivasi dan mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Karyawan yang diperlakukan dengan adil akan memberikan *feedback* seperti peningkatan komitmen terhadap perusahaan, keinginan berpindah rendah dan loyalitas yang tinggi.

Karyawan yang diperlakukan tidak adil di perusahaan akan merasa terasingkan, keinginan berpindah tinggi, loyalitas rendah bahkan dapat membocorkan rahasia perusahaan ke perusahaan pesaing. Perasaan tidak adil dapat memperlambat kinerja karyawan sehingga ketidakadilan berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari imbalan yang diberikan atau ada ketidakkonsistenan dalam distribusi imbalan, maka akan mengakibatkan adanya hubungan ketidakadilan (Aisyah *et al.*, 2012). Karyawan yang mendapat perlakuan tidak adil pasti mengeluh atau memprotes ketidakadilan yang dirasakan. Karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan, merasa sakit atau stres, menunjukkan tingkat komitmen yang lebih rendah, dan pada akhirnya berusaha meninggalkan perusahaan (Aslam *et al.*, 2018). Jadi, hubungan antara karyawan dan pemimpin sangat penting dalam perusahaan. Stres terkait ketidakadilan dapat dengan mudah ditangani jika seorang pemimpin mendukungnya. Dukungan pemimpin dianggap sangat penting bagi karyawan (Casper *et al.*, 2011).

Pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah interaksi dua arah yang kompleks antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya (Bartlett *et al.*, 2013). Pemimpin sebagai agen organisasi perlu menilai pekerjaan karyawan dan gaya kepemimpinannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Feng *et al.*, 2009). Kepemimpinan suportif terjadi ketika seorang pemimpin memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan perhatian kepada karyawan, dan menanggapi dengan tepat kebutuhan pribadi karyawan. Kepemimpinan suportif berarti merawat orang lain dan memenuhi kebutuhan individunya. Menurut Keskes (2014), pemimpin suportif menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung secara psikologis.

Gaya kepemimpinan yang suportif merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan pemimpin yang ramah dan mudah dijangkau. Pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi karyawan. Pemimpin menciptakan iklim yang mendukung secara emosional. Gaya kepemimpinan di divisi *spinning* bersikap ramah kepada karyawan dan peduli pada kebutuhan pribadi karyawan. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja operasional secara keseluruhan dari efisiensi, efektivitas, pendapatan, dan pangsa pasar untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan suportif menjadi efektif saat pemimpin dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan, memberikan kepuasan kerja, dan mengurangi stres kerja.

Gaya kepemimpinan suportif memungkinkan karyawan untuk melawan ketidakadilan. Ketika perusahaan gagal mencapai tujuannya, karyawan akan

menyalahkan pemimpin atau pada kasus lain, ketika suatu perusahaan gagal, pemimpin menyalahkan karyawan. Namun keberhasilan atau kegagalan perusahaan seharusnya ditanggung bersama baik oleh pemimpin, karyawan dan situasi lingkungan. Perusahaan juga harus sadar dan paham mengenai *skill* karyawan, jika perusahaan ingin produktivitas tenaga kerjanya tinggi maka harus mencari yang pendidikannya tinggi atau perusahaan dapat memberikan *training* untuk meningkatkan *skill* karyawan. Produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan ke tingkat yang lebih tinggi karena memainkan peran positif dalam keberhasilan perusahaan.

Menurut Bandura (1986) yang dikutip Feist (2010), perilaku pemimpin dapat membentuk perasaan *efikasi diri* pada karyawan yang secara positif mempengaruhi kinerja individu. Kepemimpinan suportif meningkatkan kinerja tanpa meningkatkan stres kerja (Rowold dan Schlotz, 2009). Karyawan yang mendapatkan dukungan dari pemimpin akan bekerja dengan lebih banyak pengabdian dan dapat menangani tekanan pekerjaan dengan cara yang lebih baik, sehingga karyawan tidak membiarkan stres mempengaruhi atau mengganggu kinerjanya, akan tetapi karyawan yang merasakan ketidakadilan di tempat kerja cenderung menderita penyakit mental dan fisik.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk membahas pengaruh ketidakadilan informasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan suportif. Hal ini dikarenakan saat ini banyak fenomena karyawan mendapat perubahan jadwal dan jam kerja secara mendadak, perusahaan menuntut karyawan untuk lembur demi mengejar target, perpindahan

ke divisi lain yang tidak sesuai dengan *skill* dimana hal ini tidak sesuai prosedur standar PT. Duniatex.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ketidakadilan informasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan suportif memoderasi pengaruh ketidakadilan informasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Penelitian

Untuk membatasi ruang lingkup masalah, peneliti menentukan batasan sebagai berikut :

1. Ketidakadilan informasi mencerminkan kurangnya keadilan dalam penyediaan informasi yang memadai tentang perubahan (Timming, 2012).
2. Menurut Rivai & Basri yang dikutip Harsuko (2011), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan di dalam melakukan

sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

3. Gaya kepemimpinan suportif merupakan gaya kepemimpinan pemimpin yang ramah dengan karyawan, menunjukkan empati dan memperlakukan semua karyawan dengan sama (Mohammed *et al.*, 2014). Pemimpin suportif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan saling menghormati, membina kerja sama dan kepercayaan. Pemimpin suportif mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Mengetahui pengaruh ketidakadilan informasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui gaya kepemimpinan suportif yang memoderasi pengaruh ketidakadilan informasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan memberi manfaat :

1. Bagi perusahaan berupa informasi dan masukan, tambahan mengenai kinerja karyawan, kepemimpinan suportif, keadilan informasi dalam menjalankan perusahaan yang sehat.

2. Bagi pihak lain untuk menambah ilmu serta wawasan yang dipergunakan di masa depan.

1.6 Sistematika Laporan

Untuk memberikan gambaran laporan maka disusun sistematika laporan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori dasar yang berkaitan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, variabel penelitian, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, hasil statistik deksriptif pada item variabel, profil responden, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.