

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari perspektif manajemen modern, SDM dipandang sebagai strategi penting untuk membangun keunggulan organisasi, baik itu melalui strategi produktivitas, efisiensi, atau kualitas layanan. Organisasi yang mampu menerapkan SDM secara efektif akan memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan dan kepentingan pemangku kepentingan. Karena itu, SDM merupakan aspek penting yang tidak dapat diabaikan di dalam suatu organisasi.

Pada Organisasi yang berbentuk Perusahaan Manufaktur Swasta, SDM sangat berpengaruh pada keberhasilan Perusahaan tersebut mengingat organisasi di sektor swasta menuntut memberikan kinerja yang optimal dari segi produktivitas, kualitas dan pelayanan terhadap pelanggan di Perusahaan tersebut. Dengan demikian, peningkatan kinerja SDM menjadi salah satu agenda utama Perusahaan mengubah biaya operasional bulanan dalam hal biaya SDM menjadi Aset Perusahaan yang tidak ternilai jika SDM-nya berkualitas dan Profesional.

Salah satu sektor manufaktur swasta yang memiliki peranan penting dan dibutuhkan Masyarakat Indonesia Adalah Manufaktur Kosmetika. Menurut BPOM (Peraturan BPOM No. 12 Tahun 2020), kosmetika adalah bahan atau sediaan yang digunakan pada bagian luar tubuh manusia (epidermis, rambut, kuku, bibir, organ genital luar), gigi, atau membran mukosa mulut. Tujuannya untuk membersihkan, mewangikan, mengubah penampilan, memperbaiki bau badan, melindungi, atau memelihara tubuh.

Perusahaan manufaktur kosmetika di Indonesia memiliki karakteristik yang berbeda dengan Perusahaan manufaktur lainnya, terutama dari sisi orientasi pelanggan dan regulasi yang berlaku. Perusahaan kosmetika wajib memiliki sertifikat Cara Pembuatan Kosmetika yang Baik (CPKB). CPKB adalah pedoman wajib dari BPOM untuk menjamin keamanan, mutu, dan khasiat produk kosmetika

melalui 12 aspek sistem manajemen mutu, sanitasi, dan dokumentasi. CPKB wajib diterapkan oleh industri kosmetika, baik golongan A maupun B (UMKM), untuk mendapatkan sertifikat CPKB/SPA CPKB sebelum mengedarkan produk.

Dua belas aspek Cara Pembuatan Kosmetika yang Baik (CPKB) menurut PerBPOM No. 33 tahun 2021 adalah pedoman menyeluruh untuk menjamin keamanan dan mutu produk kosmetika. Aspek tersebut meliputi sistem manajemen mutu, personalia, bangunan, peralatan, sanitasi, produksi, pengawasan mutu, dokumentasi, audit internal, penyimpanan, kontrak, serta penanganan keluhan dan penarikan produk. Berikut adalah rincian 12 aspek CPKB yaitu Sistem Manajemen Mutu, Personalia, Bangunan dan Fasilitas, Peralatan, Sanitasi dan Higiene, Produksi, Pengawasan Mutu, Dokumentasi, Audit Internal, Penyimpanan, Kontrak Produksi dan Pengujian dan yang terakhir Penanganan Keluhan dan Penarikan Produk. Untuk mendukung kelancaran aktivitas produksi dan regulasi pada Perusahaan manufaktur kosmetika dibutuhkan SDM yang berkualitas dan profesional untuk keberlanjutan Perusahaan dalam menerapkan 12 aspek CPKB.

PT. Gemma Natura Lestari sebagai salah satu Perusahaan Toll Manufacturing yang ada Kabupaten Bogor telah mendapatkan Sertifikat CPKB dan sudah tersertifikasi ISO 9001: 2015 dan ISO 22716:2007. Untuk mengimplementasikan CPKB, ISO 9001: 2015 dan ISO 22716 : 2007 diperlukan SDM yang mempunyai kinerja yang cukup baik agar semua proses dapat berjalan sesuai alur proses yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan. Namun, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu kompetensi karyawan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan. Pengertian kompetensi menurut para ahli

diantaranya (Dessler, 2021) : Kompetensi merupakan karakteristik yang diperlukan seseorang untuk mencapai kinerja yang efektif. (Iwan Satriyo N. dkk., 2021): kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar kompetensi jabatan melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Wibowo, 2022) kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Definisi tersebut masih relevan dan digunakan dalam penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara ringkas pengertian kompetensi menurut para ahli secara umum diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien, dan mencapai kinerja superior. Selain kompetensi karyawan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi.

Secara sederhana, motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mau dan terus berusaha melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini bisa muncul secara sadar atau tanpa kita sadari. Kata “motivasi” sendiri berasal dari bahasa Latin *movore* yang berarti “bergerak” atau “dorongan untuk bergerak”. Dalam bahasa Inggris, kata ini berasal dari *motive* yang artinya alasan atau daya gerak. Sementara dalam bahasa Indonesia, motivasi berasal dari kata “motif”, yaitu kekuatan yang membuat seseorang mau bertindak. Pengertian motivasi juga dijelaskan oleh beberapa ahli sebagai berikut: (Wardhana , 2021): motivasi kerja merupakan dorongan biologis, emosional, sosial, dan kognitif yang berasal dari dalam diri individu sehingga mendorong seseorang bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. (Wibowo, 2022) : motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal sehingga berpotensi meningkatkan kinerjanya. Proses yang memberi semangat, arahan, dan keteguhan dalam berperilaku secara umum motivasi adalah dorongan, hasrat, atau alasan yang timbul baik dari dalam (internal) maupun luar (eksternal) diri

seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan tingkah laku untuk melakukan suatu tindakan atau usaha demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi berfungsi sebagai penggerak energi dan penentu arah perbuatan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya pada pekerjaan yang dia kerjakan. Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan membimbing anggota timnya. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan metode yang dipakai pemimpin dalam menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sambil memperhatikan harapan para pemangku kepentingan serta kesejahteraan dan keselamatan anggota tim.

Kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada gaya kepemimpinan. Kemampuan pemimpin dalam mengambil alih dan membuat keputusan sangat penting. Selain itu, seorang pemimpin perlu memahami gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai untuk diterapkan pada organisasi atau situasi tertentu agar dapat mencapai kesuksesan. Secara keseluruhan, memahami gaya kepemimpinan membantu pemimpin untuk mengambil kepemilikan, kontrol, dan tanggung jawab atas ukuran serta lingkup tugas yang dihadapi.

Ada tiga faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin anggota timnya, yaitu: Karakteristik pribadi pemimpin. Kecakapan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Situasi dan kondisi yang berbeda akan membentuk gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Jenis-jenis gaya kepemimpinan umum: 1. Otokratis (Otoriter): Pemimpin memegang kendali penuh, keputusan terpusat, 2. Demokratis: Melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan, 3. Laissez-Faire (Liberal): Memberikan kebebasan tinggi kepada anggota tim untuk mengambil Keputusan, 4. Transformasional: Fokus pada perubahan, inspirasi, dan pengembangan potensi anggota, 5. Transaksional: Fokus pada sistem *reward and punishment*.

Pada tahun 2025 terjadi penurunan pendapatan bersih dibanding tahun 2024. PT. Gemma Natura Lestari adalah perusahaan jenis tertutup maka data laporan tersebut tidak bisa ditampilkan. Setelah dilakukan investigasi mendalam oleh

internal dan manajemen PT Gemma Natura Lestari ditemukan adanya penurunan jumlah purchase order yang masuk, pemborosan dari segi penggunaan karyawan produksi dalam hal manajemen penggunaan tenaga kerja *outsourcing*, tingginya *reject* kemasan sehingga *cost* produksi meningkat karena menunggu kemasan pengganti datang dari customer mengakibatkan duakali proses produksi untuk satu *purchase order* yang seharusnya bisa satukali proses produksi. Berikut perbandingan data penggunaan kemasan beserta jumlah reject yang telah terinput pada sistem Odoo yang telah peneliti ringkas untuk periode 2024 dan 2025.

Tabel 1.1 Data *Reject* Periode Tahun 2024-2025

Tahun	Bulan	Bahan Kemas		
		Terpakai (pcs)	Reject (pcs)	Persentase Reject
2024	Januari	5.456.921	14.046	0,26%
	Februari	3.638.044	11.058	0,30%
	Maret	1.410.600	13.657	0,97%
	April	12.149.333	12.924	0,11%
	Mei	5.163.817	25.316	0,49%
	Juni	461.729	21.509	4,66%
	Juli	3.511.845	13.344	0,38%
	Agustus	3.338.460	15.617	0,47%
	September	5.027.148	23.709	0,47%
	Oktober	2.668.331	17.424	0,65%
	November	1.539.719	8.669	0,56%
	Desember	2.104.627	21.801	1,04%
	Total	46.470.574	199.074	0,86%
2025	Januari	2.219.115	34.057	1,53%
	Februari	1.654.538	60.437	3,65%
	Maret	1.489.097	25.999	1,75%
	April	811.374	40.198	4,95%
	Mei	1.698.912	25.649	1,51%
	Juni	1.294.811	22.367	1,73%
	Juli	1.959.106	25.329	1,29%
	Agustus	1.268.431	17.973	1,42%
	September	1.028.863	13.996	1,36%
	Oktober	963.365	18.329	1,90%
	November	1.194.325	17.638	1,48%
	Desember	1.348.687	32.911	2,44%
	Total	16.930.624	334.883	2,08%

Sumber: Penarikan Data pada Sistem Odoo PT. Gemma Natura Lestari

Mengacu pada data table di atas bisa kita simpulkan bahwa kemasan yang reject pada tahun 2025 lebih banyak dari tahun 2024 meskipun total kemasan yang terpakai di tahun 2025 lebih sedikit dibanding tahun 2024. persentase *reject* mengalami kenaikan dari tahun 2024 ke tahun 2025, sehingga menunjukkan adanya permasalahan yang belum tertangani secara optimal dalam proses produksi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem pengendalian kualitas yang diterapkan belum berjalan secara efektif atau masih terdapat faktor-faktor penyebab yang belum teridentifikasi secara menyeluruh. Apabila permasalahan ini tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada pemborosan bahan kemas, peningkatan biaya produksi. Selain itu ketika jadwal produksi sudah dibuat untuk satu minggu dan pekerja *outsourcing* telah dipanggil masuk kerja di hari yang telah ditentukan, ternyata ada kendala teknis tentang bahan kemas customer yang bermasalah (terlambat datang, butuh penanganan khusus untuk kemasan yang datang, bahan kemas yang datang tidak diluluskan *Quality Control* sehingga Perusahaan membayar karyawan harian tidak sesuai jadwal produksi).

Selain masalah persentase *reject* kemasan, kinerja produksi juga mengalami penurunan. Pernah terjadi ketidaksesuaian pada area packing kemasan kosmetik (ketidaksesuaian pelabelan produk, inkjet dan pelabelan produk jadi) hal ini berkaitan dengan kompetensi tenaga kerja produksi yang kurang memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sehingga jika tidak diperbaiki kompetensi dan kinerjanya akan berpengaruh terhadap image perusahaan di mata pelanggan.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan seorang Penanggung Jawab Teknis (PJT) yang bertanggung jawab pada proses produksi juga berpengaruh dengan kinerja produksi. Karyawan *outsourcing* merasa acuh terhadap PJT yang sudah melakukan pengembangan terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan. Karyawan *outsourcing* perlu diberikan motivasi dan tambahan kesadaran kolektif untuk saling mengingatkan sesama karyawan dalam hal kepedulian terhadap kualitas dan kuantitas kerja, PJT perlu pemikiran dan gagasan yang bagus untuk mengatasi kendala pada proses produksi agar masalah yang terjadi bisa diatasi dengan baik. PJT harus bisa mengarahkan karyawan produksi

yang sudah melakukan kesalahan dengan tindakan tegas dan terukur. Untuk penguat penelitian ini, peneliti akan menampilkan tabel Key Performance Indicator (KPI) departemen yang berhubungan dengan produksi di PT. Gemma Natura Lestari.

Tabel 1.2 Ringkasan *Key Performance Indicator* PT Gemma Natura Lestari

Tahun	Departemen	Jumlah Karyawan	Total Penilaian	Rata-rata
2024	GNL-Logistic	1	95.83	95.83
	GNL-Production	5	455.01	91.002
	GNL-QA/QC & Regulatory	5	485.13	97.026
	GNL-Research & Development	4	385	96.25
	Total	15	1420.97	67.665
2025	GNL-Logistic	2	188.32	94.16
	GNL-Production	6	544	90.666
	GNL-QA/QC& Regulatory	6	580.85	96.808
	GNL-Research & Development	5	478.82	95.764
	Total	19	1791.99	63.999
Tahun	Departemen	Jumlah Karyawan	Jumlah Penilaian	Rata-rata
2024	GNL-Production	5	455.01	91.002
2025	GNL-Production	6	544	90.666

Sumber data : HRD of PT Gemma Natura Lestari, tahun 2026

Berdasarkan data tabel diatas terjadi penurunan kinerja diarea yang berhubungan dengan proses produksi (*logistic, production, QA/QC&Regulatory, R&D*) meskipun penurunannya tidak signifikan. Dari semua uraian diatas, penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Gemma Natura Lestari. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian sumber daya manusia sektor manufaktur serta manfaat praktis bagi

manajemen PT. Gemma Natura Lestari dalam merumuskan kebijakan peningkatan sumberdaya manusia dan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan.

1.2. Identifikasi Masalah

Setiap *toll manufacture* kosmetika memiliki tuntutan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna menjaga kualitas yang diharapkan sesuai keinginan pelanggan serta sesuai dengan regulasi yang berlaku di Indonesia untuk industri kosmetika (CPKB) dan kemauan pelanggan seperti ISO 9001:2015 dan ISO GMP 22716: 2007. Baik secara dokumentasi maupun pelaporannya dibutuhkan karyawan yang kompeten dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berkembang.

Kompetensi karyawan sangat memengaruhi tugas harian yang dikerjakan karyawan, ketepatan waktu pengerjaan dan meminimalisir kesalahan ataupun kelalaian kerja akibat kurang kompeten untuk itu sangat diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi untuk mendukung kelancaran *toll manufacture* kosmetika dalam menjalankan operasionalnya. Untuk karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi dia juga memiliki motivasi kerja untuk berkembang dipekerjaanya.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka memiliki keinginan untuk mencapai target dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja sangat penting bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia.

Selain motivasi kerja, gaya kepemimpinan juga memainkan peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi, serta memfasilitasi pengembangan potensi karyawan. Berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, atau laissez-faire, memiliki dampak yang berbeda terhadap semangat dan hasil kerja karyawan.

Berdasar latar belakang yang telah dipaparkan diatas, terdapat beberapa permasalahan utama pada karyawan di PT Gemma Natura Lestari sebagai berikut :

1. Kompetensi karyawan yang belum merata dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
2. Motivasi kerja karyawan yang masih berfluktuasi.
3. Motivasi kerja karyawan cenderung berbeda-beda, ditandai dengan masih adanya karyawan yang kurang bersemangat, kurang disiplin, dan tidak berinisiatif dalam bekerja.
4. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan dan penghargaan karyawan diduga memengaruhi tingkat motivasi kerja.
5. Gaya kepemimpinan pimpinan belum sepenuhnya mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dan konsisten.
6. Gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan karyawan
7. Kinerja karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal meskipun target kerja telah ditetapkan oleh organisasi.
8. Adanya peningkatan persentase *reject* kemasan pada tahun 2025 dibanding tahun 2024.
9. Adanya penurunan kinerja pada departemen yang berhubungan dengan produksi pada tahun 2025 dibandingkan tahun 2024.

1.3. Ruang Lingkup /Batasan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengimplementasikan strategi manajemen yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Untuk memastikan penelitian ini tetap terarah dan fokus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, ruang lingkup dan batasan masalah ditetapkan sebagai berikut: 1. Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan yang bergerak di bidang toll manufacture kosmetika, dengan fokus pada departemen yang berkaitan dengan

proses produksi jasa pembuatan produk kosmetika untuk klien, 2. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, 3. Kompetensi karyawan dalam penelitian ini dibatasi pada kemampuan yang berkaitan dengan: Pengetahuan (*knowledge*) mengenai proses produksi kosmetika, standar mutu, dan prosedur kerja (SOP); Keterampilan teknis dalam menjalankan tugas produksi (*skills*); Sikap kerja (*attitude*), termasuk kedisiplinan dan tanggung jawab, 4. Motivasi kerja dalam penelitian ini dibatasi pada kebutuhan fisiologis; kebutuhan keamanan; kebutuhan sosial; kebutuhan penghargaan; dan kebutuhan aktualisasi diri, 5. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dibatasi pada kemampuan mengambil keputusan; kemampuan memotivasi; kemampuan komunikasi; kemampuan mengendalikan bawahan; kemampuan mengendalikan emosi, 6. Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada prestasi kerja; kualitas kerja; kuantitas kerja; kehadiran; kompetensi profesional; Kerjasama tim dan tanggung jawab.

Dari sisi variabel penelitian ini dibatasi pada 4 variabel utama, yaitu :

1. Variabel independent (variabel bebas) terdiri dari:
 - a. Kompetensi (X1)
 - b. Motivasi (X2)
 - c. Gaya kepemimpinan (X3)
2. Variabel dependent (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan dibawah kepala departemen dimasing masing bagian (Y).

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja seperti kompensasi, bonus tahunan, kedisiplinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya tidak dianalisis secara langsung dalam penelitian ini untuk menjaga fokus dan keterbatasan waktu penelitian.

Selain itu penelitian ini dibatasi pada pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Data yang diambil bersifat *cross sectional*, yaitu diambil pada satu waktu tertentu,

sehingga penelitian ini tidak menganalisis perubahan kinerja dalam jangka waktu panjang(longitudinal)

Dengan adanya batasan-batasan ini diharapkan diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang terukur, fokus, dan relevan dalam menjelaskan pengaruh kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemma Natura Lestari. Serta memberikan kontribusi ilmiah dan praktisi untuk pengembangan ilmu sumber daya manusia di sektor manufaktur kosmetika.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang menunjukkan tingginya tuntutan kinerja untuk karyawan yang bekerja di *industry toll manufacture* serta tingginya kualitas dan mutu yang diharapkan PT. Gemma Natura Lestari, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemma Natura Lestari?
2. Apakah secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemma Natura Lestari?
3. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemma Natura Lestari?
4. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemma Natura Lestari?

1.5. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maksud penelitian ini adalah sebagai gambaran mendalam untuk menginvestigasi serta mendalami pengaruh yang ditimbulkan oleh kompetensi profesional, dorongan intrinsik dalam bekerja, dan pola kepemimpinan yang diterapkan terhadap performa kerja para karyawan di PT. Gemma Natura Lestari. Analisis akan mencakup pemeriksaan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah (parsial) maupun secara bersama-

sama (simultan). Diharapkan hasil studi ini dapat menyajikan pandangan yang komprehensif mengenai elemen-elemen krusial yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, yang kelak dapat menjadi landasan berharga dalam proses perumusan kebijakan manajerial strategis di lingkungan perusahaan.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Fokus utama dari penelitian yang diselenggarakan ini mencakup pencapaian terhadap beberapa tujuan spesifik. Salah satunya adalah untuk memvalidasi hubungan sebab-akibat antara tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan tingkat kinerja mereka di PT. Gemma Natura Lestari. Selain itu, akan dilakukan eksplorasi mendalam mengenai sejauh mana motivasi kerja dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan yang beroperasi di PT. Gemma Natura Lestari. Aspek lain yang juga menjadi sasaran adalah untuk mengetahui peran dan implikasi dari gaya kepemimpinan yang diadopsi terhadap performa karyawan di PT. Gemma Natura Lestari. Di samping itu, penelitian ini juga akan mendalami efek kolektif dari ketiga prediktor—yaitu kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja karyawan di PT. Gemma Natura Lestari. Untuk lebih spesifiknya tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gemma Natura Lestari.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemma Natura Lestari.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemma Natura Lestari.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemma Natura Lestari.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah rangkaian bab dan subbab yang disusun secara sistematis untuk menggambarkan alur pemikiran peneliti dalam menyampaikan masalah, teori, metode, hasil, hingga simpulan penelitian. sistematika penulisan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap berbagai fenomena dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan hasil akhir penelitian ini dan saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.