

Pengaruh Kepemimpinan, Ketidakjelasan peran terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan di PT Java Fashion Indonesia

Oleh:

Shellya Elsa Alfianingtyas 182010200396

Dosen Pembimbing:

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2025



Pendahuluan

Industri fashion Indonesia memiliki peran ekonomi yang signifikan dengan UMKM sebagai penggerak utama, menyumbang sekitar 15% dari sektor kreatif dan menciptakan lapangan kerja. Namun, pertumbuhan pesat industri ini memicu persaingan bisnis yang ketat, menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya, terutama sumber daya manusia (karyawan) yang menjadi kunci kemajuan perusahaan melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Fenomena kinerja karyawan yang kurang optimal, ditandai dengan penyelesaian tugas tidak tepat waktu, kurang cermat, dan penundaan pekerjaan, menjadi perhatian penting dalam pengelolaan SDM agar tercipta kinerja maksimal yang dibutuhkan untuk bersaing.

Pendahuluan

Salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat mendorong kinerja karyawan, karena kepemimpinan itu sendiri merupakan elemen yang mempengaruhi kinerja individu di dalam organisasi. Selain itu adalah faktor Ketidakjelasan yang terjadi ketika karyawan tidak memiliki informasi atau pemahaman yang cukup mengenai tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan sehingga menghambat kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan, karena pada umumnya karyawan akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi jika perusahaan mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Java Fashion Indonesia?
- Apakah variabel ketidakjelasan peran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Java Fashion Indonesia?
- Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Java Fashion Indonesia?
- Apakah variabel kepemimpinan, ketidakjelasan peran, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kualitas kinerja karyawan PT Java Fashion Indonesia?

Kategori SDGs

Penelitian ini mengacu pada tujuan SDGs nomor 8, yang berfokus pada peningkatan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, penciptaan tenaga kerja yang efisien dan produktif, serta penyediaan pekerjaan yang layak untuk seluruh lapisan masyarakat.

Metode

Jenis penelitian ini adalah dekskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan angka yang telah didapatkan sebagai hasil penelitian. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan di PT Java Fashion Indoneisa yang berjumlah 103 orang. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Ngagel Jaya Selatan N0.141-II, Desa Baratajaya, Kecamatan Gubeng, Kabupaten Surabaya, Jawa Timur dengan kode pos 60283. Penelitian ini menggunakan satu jenis data, yaitu data primer, yang diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden atau sampel. Data yang terkumpul kemudian akan dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS), yang diimplementasikan dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. PLS adalah model persamaan struktural yang berfokus pada komponen atau variabel laten.

Hipotesis

- H1 : Kepimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Java Fashion Indonesia
- H2 : Ketidakjelasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Java Fashion Indonesia
- H3 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT Java Fashion Indonesia
- H4 : Ketidakjelasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT Java Fashion Indonesia
- H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Java Fashion Indonesia
- H6 : Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Java Fashion Indonesia melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi
- H7 : Ketidakjelasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Java Fashion Indonesia melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan individu. Pemimpin yang aktif mengevaluasi, memberi instruksi, serta memotivasi karyawan terbukti mampu meningkatkan hasil kerja. Temuan ini didukung oleh mayoritas responden yang menilai pentingnya pembagian tanggung jawab secara mendetail, meskipun bertentangan dengan hasil penelitian lain yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh. Evaluasi rutin dan pemberian solusi atas kendala kerja menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan kinerja.

H2 : Ketidakjelasan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran (role ambiguity) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakjelasan ini dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan stres, yang berdampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, kejelasan informasi, pembagian tugas yang terstruktur, dan pemahaman terhadap kewenangan terbukti membantu karyawan menjalankan peran secara optimal. Pemahaman yang jelas terhadap batasan dan wewenang kerja menjadi indikator penting dalam mencegah konflik dan tumpang tindih tanggung jawab

H3 : Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Semakin tinggi motivasi, semakin besar dorongan individu untuk menyelesaikan tugas secara optimal, dengan semangat dan komitmen tinggi. Indikator motivasi yang paling dominan adalah prestasi, yang mencerminkan dorongan internal karyawan untuk mencapai hasil kerja terbaik. Mayoritas responden memilih indikator ini karena mencerminkan etos kerja tinggi dan pencapaian unggul. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

H4 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif terhadap Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, di mana gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan semangat dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas. Indikator yang paling menonjol adalah pembagian tugas yang jelas, yang dinilai mampu menciptakan kejelasan peran dan meningkatkan akuntabilitas. Kepemimpinan yang adil dan proporsional dalam mengelola tugas turut membentuk iklim kerja yang produktif dan mendorong motivasi intrinsik karyawan untuk mencapai target organisasi.

H5 : Ketidakjelasan Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, di mana semakin jelas peran dan kewenangan yang dimiliki, semakin tinggi motivasi kerja. Ketidakjelasan peran, seperti kurangnya informasi tentang tugas, batas kewenangan, dan tujuan pekerjaan, dapat menimbulkan kebingungan, stres, dan penurunan semangat. Sebaliknya, pemahaman yang jelas meningkatkan keyakinan dan dorongan karyawan untuk berkinerja optimal. Indikator dominan dalam penelitian ini adalah pemahaman kewenangan, yang dinilai penting untuk mencegah tumpang tindih peran dan menjaga efektivitas kerja tim.

H6 ; Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Mediasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi, di mana kepemimpinan yang efektif tidak hanya mendorong kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja. Indikator kepemimpinan yang paling menonjol adalah pembagian tugas yang jelas, karena memberikan kejelasan peran, meningkatkan tanggung jawab, dan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, sehingga berdampak positif pada motivasi dan kinerja karyawan.

H7 : Ketidakjelasan Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Mediasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui penurunan motivasi kerja. Ketika karyawan tidak memahami ekspektasi, tujuan, dan tanggung jawabnya, motivasi menurun sehingga berdampak pada kinerja. Sebaliknya, peran yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan motivasi dan mendukung pencapaian kinerja optimal. Pemahaman tentang kewenangan menjadi indikator utama, menekankan pentingnya batasan tugas yang jelas untuk mencegah konflik dan tumpang tindih tanggung jawab. Struktur peran yang komunikatif menjadi kunci menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kepemimpinan efektif dan motivasi tinggi meningkatkan kinerja, sedangkan ketidakjelasan peran menurunkannya. Motivasi berperan sebagai mediator penting yang memperkuat pengaruh kepemimpinan dan melemahkan dampak negatif ketidakjelasan peran. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperjelas peran melalui job description yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guna mendorong kinerja optimal secara berkelanjutan.

Referensi

- D. Surabaya Tantyawati et al., "Strategi Pengembangan Industri Kreatif Bidang Fashion Pada UMKM Handmade Bag Di Surabaya," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 9216–9223, 2023.
- [2] F. Muna, "Pengaruh Shopping Lifestyle , Fashion Involvement dan Hedonic Shopping Motivation Terhadap Pembelian Impulsif Konsumen Thrift Shop Klaten dalam Perspektif Ekonomi Islam," *J. Ilm. Ekon. Gen.*, vol. 3, no. 01, pp. 259–266, 2024.
- [3] M. Sulaeman, "Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Orientasi Pasar, Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Pemasaran (Studi Pada Industri Tahu Di Sentra Industri Tahu Kota Banjar)," *J. Ilm. Adm. Bisnis dan Inov.*, vol. 2, no. 1, pp. 154–166, 2018, doi: 10.25139/jai.v2i1.909.
- [4] A. Arumsari and F. Nursari, "Peluang Pengembangan Produk Ramah Lingkungan Pada," vol. 7, no. April, pp. 11–16, 2024.
- [5] J. Jesica, "Analisis Strategi Bisnis Pada Click Fashion," *Agora - neliti.com*, 2016.
- [6] E. Susanto, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan," *Edukatif J. Ilmu Pendidik.*, vol. 4, no. 6, pp. 7851–7857, 2022, doi: 10.31004/edukatif.v4i6.4247.
- [7] W. D. Desty Febrian, M. Al Faruq Abdullah, M. Ekhsan, D. Hikmah Perkasa, and E. Lika Kabdiyono, "Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang," *journal.ipm2kpe.or.id*, vol. 15, no. 1, pp. 37–48, 2024.
- [8] S. Afianty and Y. Rosdiana, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *Bandung Conf. Ser. Account.*, vol. 3, no. 2, pp. 742–748, 2023, doi: 10.29313/bcsa.v3i2.7534.

