

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan jaman yang semakin modern ini, persaingan usaha semakin ketat. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya perusahaan atau organisasi baru yang mulai didirikan. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumberdaya manusia SDM dalam organisasi merupakan aset yang berperan penting dan menjadi faktor kunci dalam pencapaian kinerja. Manajemen sumberdaya manusia akan menentukan kelangsungan organisasi dan pengembangan di masa datang, berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam perencanaan, implementasi dan pengendalian sumberdaya manusia, yang meliputi strategi, kiat dan tindakan,serta penerapan dari keputusan-keputusan tersebut yang langsung menyangkut atau mempengaruhi orang-orang atau sumberdaya manusia yang bekerja untuk dan di dalam organisasi. Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumberdaya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumberdaya manusia dalam organisasi dengan tujuan memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, manajemen seharusnya menunjukkan bagaimana mendapatkan, mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam jumlah maupun kualitas.

Hasibuan (2010) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengatur dan mengarahkan bawahannya dengan benar. Peran pemimpin sangat berpengaruh dalam menciptakan efektivitas kerja. Kepemimpinan adalah proses orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Yukl, 2015).

Keberhasilan dan kegagalan yang dialami oleh perusahaan sangat ditentukan oleh peran pemimpin melalui gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal. Gaya kepemimpinan yang berkembang saat ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan motivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Kepemimpinan transformasional inilah yang sesungguhnya diartikan sebagai kepemimpinan sejati, karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju

sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. (Locke dalam Yanto 2002).

Kepemimpinan transformasional mengharuskan pemimpin melakukan usaha transformasi pola pikir, dan memotivasi para bawahannya dalam rangka memperbaiki perilaku atau kinerja melalui dimensi attribute charisma, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Pemimpin dalam memberikan motivasi harus mengetahui kebutuhan dan keinginan yang dibutuhkan bawahannya dari hasil pekerjaan itu. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan fisik dan mental, baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadarinya. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan tanggap kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi model yang akan ditiru oleh karyawan. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan kinerja yang positif bagi karyawan. Adanya gaya kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai perilaku dan performance dalam mengoptimalkan usaha yang lebih memuaskan kearah tercapainya visi dan misi organisasi.

Menurut Kerlinger dan Padhazur (2002), faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena

kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses Nurlaila, (2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan Luthans, (2005).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan mencapai kata optimal dibutuhkan motivasi untuk mendorong itu. Seorang pemimpin harus mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan nya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat. Dalam Mangkunegara (2013) bahwa kinerja yang unggul akan didapati dengan motivasi dan semangat kerja yang kuat untuk mewujudkan nya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan untuknya.

PT. Hana Abadi Sentosa Tour and Travel Yogyakarta merupakan perusahaan jasa yang memberikan jasa seperti penjualan tiket pesawat, tiket kereta, voucher hotel, pembuatan visa, paket tour. Perusahaan ini berdiri sejak 07 Juni 2007 di Yogyakarta dan memiliki 40 orang karyawan. Pemimpin PT. Hana Abadi Sentosa Tour and Travel Yogyakarta menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin. Pemimpin selalu membimbing dan mengarahkan bawahannya dan memberikan pelatihan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Pemimpin ingin membuat karyawannya menjadi pintar dan berguna bagi orang lain. Pemimpin selalu menjaga hubungan yang baik dengan bawahannya dan selalu memperlakukan seluruh bawahannya dengan adil.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *The Impact Of Transformational Leadership On Job Satisfaction And Self-Perceived Performance Of Banking Employees: The Case Of Jordan Raed Awamleh, University of Wollongong in Dubai, UAE Hani Al-Dmour, University of Jordan, Jordan* yang menjelaskan bahwa dibawah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terhadap karyawan bank ini memiliki pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Lalu kemudian penelitian *The impact of transformational leadership style on employee satisfaction in FMCG Company*

Functioning in Egypt by Ayman H. Metwally and Nada El-bishbishy et.al 2013 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi salah satu kunci kesuksesan kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan dalam hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa dimensi Intellectual Stimulation memiliki pengaruh yang paling kuat dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk mengambil judul **“Analisis Pengaruh Dimensi - Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hana Abadi Sentosa Tour and Travel Yogyakarta”**.

B. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian agar penelitian tidak melebar dan terlalu luas cakupannya, maka perlu di buat batasan – batasan masalah sehingga penelitian tetap fokus terhadap hasil dari penelitian yang ingin dicapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini di batasin pada empat dimensi yaitu *Inspirational Motivation*, *Attributed Charisma*, *Intellectual Stimulation* dan *Individual Consideration*.
2. Wilayah dalam penelitian ini dilakukan di PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta yang lokasinya berada di Jalan Abu Bakar Ali no. 8 Kota baru Yogyakarta.

3. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dimensi *Inspirational Motivation* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dimensi *Attributed Charisma* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dimensi *Intellectual Stimulation* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta.
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dimensi *Individual Consideration* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta.
5. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dimensi *Inspirational Motivation, Attributed Charisma, Intellectual Stimulation, dan Individual Consideration* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta.

D. Tujuan Penelitian

Melalui penelitian yang di lakukan pada PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta, maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dimensi *Inspirational Motivation* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dimensi *Attributed Charisma* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dimensi *Intellectual Stimulation* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dimensi *Individual Consideration* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dimensi *Inspirational Motivation, Attributed Charisma, Intellectual Stimulation, dan Individual Consideration* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hana Abadi Sentosa *Tour and Travel* Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, yakni manfaat teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu perkembangan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dalam memahami gaya kepemimpinan dan untuk mengetahui tentang sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Hana Abadi Sentosa Tour and Travel Yogyakarta. Selain itu dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan literature untuk memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi semua pihak yang membutuhkan dalam rangka menambah ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal gaya kepemimpinan transformasional.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang gaya kepemimpinan khususnya gaya kepemimpinan transformasional serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaan dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari:

Bab I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu dimensi-dimensi gaya kepemimpinan transformasioanl terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga memuat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang waktu dan tempat penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data, variable-variable penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

Bab IV : GAMABARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan mengurai tentang sejarah umum baik yang berkaitan tentang keberadaan perusahaan yang diteliti.

Bab V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian serta menyaikan hasil penelitian dan pembahasan masalah yang diteliti.

Bab VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan dan serta saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisi data dan pembahasan sebelumnya.