

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring era globalisasi pertumbuhan perusahaan semakin cepat dan semakin maju dalam persaingan bisnis, sehingga perusahaan harus bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Masing-masing perusahaan bersaing menjadi yang paling unggul sehingga perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendapatkan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, maka akan membuat perusahaan semakin mudah mencapai tujuannya. Berhasil atau tidaknya perusahaan memenangkan kompetisi dapat dilihat dari keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Dengan melihat hal tersebut bahwa perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam beradaptasi dengan era globalisasi saat ini. Namun, tidak hanya memiliki strategi yang baik saja, melainkan untuk mendukung strategi tersebut sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung tercapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia yang baik dapat

menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ardana, dkk. (2012:3) sumber daya manusia adalah harta atau asset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia yang dimiliki perusahaan. Jika perusahaan ingin mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukannya SDM yang berkualitas dalam melakukan operasional perusahaan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan dituntut meningkatkan kualitas kinerjanya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sedarmayanti (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan bertahan didalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil di era globalisasi saat ini. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Selain itu, kelangsungan hidup

perusahaan juga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Wirawan (2009:5) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal yang meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi yang meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Sementara Simanjuntak (2005:79) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi individual, dukungan organisasi, dan dukungan para manajemen atau pemimpin.

Dalam sebuah perusahaan perlu adanya seorang pemimpin yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena pemimpin adalah seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja para karyawan yaitu kepemimpinan transformasional. Komardi (2009) dan Suryoi (2010) mengemukakan hasil dari penelitian yang telah dilakukannya bahwa

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2008:90) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (*Beliefs*), sikap dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selain faktor gaya kepemimpinan transformasional, motivasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Purba (2004:67), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2008:86) yaitu motivasi sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan antar keduanya. Apabila seseorang karyawan memiliki produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Disisi lain bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya tidak berkerja dengan produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja

yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dimiliki oleh pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan transformasional dan motivasi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ardana, dkk (2012:134) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya bila melanggar peraturan tersebut. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan adanya disiplin kerja, maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan, bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan didalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

1.4.2. Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman awal berfikir teoritis, melatih keterampilan, dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam hal gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja dan kinerja yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktek yang ada di perusahaan.

1.4.3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan yang ingin mempelajari tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai sampel dari penelitian, variabel penelitian, metode analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisi gambaran umum sesuai dengan keadaan perusahaan tempat diadakannya penelitian.

BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.