

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pemerintah atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivis organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan.

Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi perusahaan akan dibawa. Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Pada hakekatnya manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer yang harus memilih pemimpin diperlukan dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Gaya kepemimpinan yang berkembang saat ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dikembangkan oleh Burns yang menerapkannya dalam konteks politik. Selanjutnya, Bass menyempurnakan dan memperkenalkan ke dalam

konteks organisasi (Yukl, 2010). Kepemimpinan transaksional berdasarkan pada prinsip pertukaran, sedangkan kepemimpinan transformasional berdasarkan prinsip pengembangan bawahan.

Gowongan Inn Hotel Yogyakarta yang didirikan 5 tahun yang lalu, memiliki visi meningkatkan daya saing diantara hotel competitor dengan misinya yaitu konsisten terhadap pelayanan kepada tamu. Guna mencapai visi dan misi tersebut Gowongan Inn Hotel Yogyakarta menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, dimana pimpinan mendelegasikan tugas atau pekerjaan kepada bawahan, peduli dan perhatian kepada bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sportif.

Gaya kepemimpinan transaksional berlaku juga di Gowongan Inn Hotel Yogyakarta. Gaya kepemimpinan transaksional diterapkan dengan memberi reward apabila ada pegawai yang kinerjanya memuaskan perusahaan, lalu memberi teguran ataupun sanksi jika pegawai melanggar aturan perusahaan.

Kinerja karyawan Gowongan Inn Hotel Yogyakarta harus terus ditingkatkan hal ini karena masih ada karyawan yang tidak datang tepat waktu baik dalam hal masuk kerja, istirahat maupun jam pulang. Kejujuran dan akuntabilitas karyawan masih perlu ditingkatkan, dalam hal tanggungjawab juga kadang masih ada karyawan atau unit yang saling melempar tanggungjawab.

Penulis memandang gaya kepemimpinan sebagai salah satu penunjang dalam proses kerja yang dapat berakibat terhadap peningkatan

kinerja karyawan pada suatu organisasi, oleh karena itu, penulis melakukan penelitian kepada karyawan di Gowongan Inn Hotel Yogyakarta, mengenai pentingnya gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan peneliti yang dirumuskan adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Gowongan Inn Hotel Yogyakarta.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Gowongan Inn Hotel Yogyakarta.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Gowongan Inn Hotel Yogyakarta.
4. Diantara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan Gowongan Inn Hotel Yogyakarta.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan merujuk pada penelitian yang diacu, peneliti membatasi penelitian dengan hanya menggunakan dua variabel independen yaitu : gaya kepemimpinan transformasional dan gaya

kepemimpinan transaksional. Kegiatan penelitian dilakukan pada semua karyawan tetap Gowongan Inn Hotel Yogyakarta. Penilaian kinerja dilakukan oleh pimpinan divisi dan *general manager* dimana manager hanya menilai *secretary* dan HRD.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Gowongan Inn Hotel Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Gowongan Inn Hotel Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Gowongan Inn Hotel Yogyakarta
4. Untuk mengetahui diantara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional variabel manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan Gowongan Inn Hotel Yogyakarta

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Mampu menambah ilmu dan wawasan peneliti serta menerapkan teori-teori yang sudah didapat selama kuliah.

2. Bagi Gowongan Inn Hotel Yogyakarta

Dengan adanya penelitian mahasiswa berharap bias memberikan idea tau saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan tersebut bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan.

3. Bagi Fakultas

Diharapkan dapat menambah kepustakaan dan menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya fakultas ekonomi program studi manajemen sumber daya manusia.

F. Kerangka Penulisan Skripsi

Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode sampling, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data, dan kesulitan-kesulitan yang ditempuh pada saat penelitian.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini menguraikan tentang profil dan sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi yang terdapat pada perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan menguraikan hasil analisis penelitian beserta pembahasan.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan menguraikan kesimpulan dari penelitian ini dan saran yang dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis.