

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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 sumberdaya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam perusahaan. sumber manusia sebagai tenaga kerja yang harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing di pasar gobal, sumber daya yang berkualitas adalah yang memiliki kinerja tinggi. 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 namun menurut Sadarmayanti (2014) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut dalam menjalankan tugas mereka. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan

tercapai, meningkat dan menurunnya kinerja karyawan secara langsung ataupun tidak dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Factor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah factor internal yang meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan ketrampilan), lingkungan internal organisasi yang meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, Pendidikan, pelatihan dan kebijakan organisasi). dan factor lingkungan eksternal organisasi.

Dalam suatu perusahaan ada satu tujuan unsur penunjang utama untuk mencapai tujuan organisasi dan menjalankan suatu bisnis agar tetap bertahan yaitu kemampuan dari setiap pemimpin, Peran pemimpin sangat berpengaruh dalam menciptakan efektifitas kerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktifitas orang lain melalui komunikasi yang baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan Anaroga (2004). Menurut Ramli dan Warsidi (2001) menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa factor salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Tetapi Gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Robins (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasioanal sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikutnya. Namun adanya permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan antara pimpinan dan karyawan dengan adanya

ketidakpuasan hasil kinerja karyawan tersebut membuat pimpinan menjadi kecewa dan terhambatnya pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Sementara untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap karyawannya melalui motivasi kerja (Kurniawan 2011).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, Motivasi kerja bersumber dari adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima, dan kinerja yang akan diraih karyawan. dengan tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja yang mereka lakukan di perusahaan dan mendapatkan upah yang tidak sesuai dengan hasil yang mereka kerjakan sehingga karyawan tidak termotivasi bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2010) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. seorang pemimpin harus selalu memotivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Keduanya menjadi unsur utama bagi terciptanya kinerja yang diharapkan (Hamid 2014).

Disebuah perusahaan adapun keluhan-keluhan yang dirasakan oleh karyawan yaitu dalam penilaian-penilaian kerja yang dilakukan oleh atasan, atasan dari rekan kerja ataupun pelanggan langsung untuk kinerja karyawan maka adanya karyawan yang merasa bahwa dirinya dinilai tidak cukup adil oleh penilai. Dampak dari apa

yang terjadi ini adalah selain menurunnya motivasi karyawan juga berdampak pada merenggangnya hubungan karyawan dengan penilai khususnya dengan atasan. kondisi tersebut bisa jadi adanya fenomena kesalahan penilai yang menghambat penilaian kinerja karyawan menjadi lebih objektif (Noe,et.al 2012).

Selain kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja ada pula yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat untuk merubah sikap seseorang agar bisa mentaati dan menghormati peraturan-peraturan yang berlaku. Menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. namun dari hasil wawancara dengan pimpinan Heraton Craft Yogyakarta kedisiplinan karyawan masih kurang beberapa karyawan masih datang terlambat dalam bekerja yang tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah disepakati hal ini membuat proses produksi terganggu karena menghasilkan produk yang tidak sesuai dengan target perusahaan.

Hasil penelitian yang mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang beragam yaitu hasil penelitian dari Budi Priyanto (2016) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan namun hasil penelitian dari Septyan, Musadieg dan Mukzam (2017) adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan. Penelitian dari Ahmad Firdaus (2017) dengan hasil penelitian motivasi

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil dari penelitian Rukhyati (2018) motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian dari Balansa, Lengko dan Hasan (2017) dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian dari Liyas dan Primadi (2017) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian sebelumnya yang memiliki pendapat yang berbeda tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk meneliti di Heraton Craft Yogyakarta dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Heraton Craft Yogyakarta”**.

1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah ini dibuat agar penelitian ini tidak menyimpang dari arah dan sasaran penelitian, serta dapat mengetahui sejauh mana hasil penelitian dapat dimanfaatkan. Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- 1.2.1. Tempat penelitian hanya di Heraton Craft Yogyakarta
- 1.2.2. Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan Heraton Craft Yogyakarta.
- 1.2.3. Faktot-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diteliti melalui variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja.

1.3.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu:

- 1.3.1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Heraton Craft Yogyakarta.
- 1.3.2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Heraton Craft Yogyakarta.
- 1.3.3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Heraton Craft Yogyakarta.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan transformasioanl terhadap kinerja karyawan Heraton Craft Yogyakarta.
- 1.4.2. Untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Heraton Craft Yoyakarta.
- 1.4.3. Untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Heraton Craft Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1.5.1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai referensi dan bahan pertimbangan khusus untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1.5.3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan referensi bacaan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian berikutnya dengan topik yang sejenisnya.

