

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia berpotensi sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki potensi dan kinerja tinggi untuk mampu mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan. Pada dasarnya seorang karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan baik sesuai dengan kewajiban yang diberikan, apabila karyawan berada disituasi lingkungan kerja yang nyaman. Salah satu faktor terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman adalah adanya kepemimpinan kerja yang baik. Seorang pemimpin harus tanggap terhadap keadaan, perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Pemimpin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini memberikan konsekuensi pada pemimpin berkewajiban memberikan perhatian dalam membina,

menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungan agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas pada tujuan organisasi.

Hal yang dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, akan tetapi gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan lingkungan serta keadaan pekerjaan, dan pemimpin yang kurang memperhatikan kewajibannya masih sering terjadi sehingga mengganggu kinerja dan hasil kerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan hal penting dalam perusahaan, kinerja yang tinggi maupun rendah yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dapat dipengaruhi seorang atasan. Kinerja yang tinggi maupun rendah dapat menimbulkan beberapa aspek pada perusahaan yaitu kuantitas maupun kualitas kerja, ketepatan waktu dan komunikasi. Ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan serta mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti juga berdampak pada perusahaan, sehingga diperlukan pendekatan antara pemimpin dan karyawan untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Salah satu pendekatan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah keberadaan pemimpin yang mampu memberikan perubahan dan motivasi kepada karyawan untuk terlibat aktif dalam mencapai tujuan perusahaan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari (2018: 86) menjelaskan kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan dari seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan dengan menciptakan *system* dan proses organisasi yang sesuai dengan kebutuhan individu, kelompok maupun perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk

menciptakan visi dan misi terhadap lingkungan yang dapat memotivasikan para karyawan untuk berprestasi adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Northouse (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain akan menciptakan suatu hubungan motivasi dalam diri pemimpin dan pengikut. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam fungsi manajemen perusahaan dan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan transformasional dikatakan bahwa suatu proses dimana pemimpin dan karyawan saling membantu untuk meningkatkan kepercayaan diri ke moralitas dan motivasi yang tinggi untuk mencapai misi perusahaan tersebut.

Salah satu yang juga perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan organisasi adalah bagaimana memotivasi pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan pimpinan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ansory, H. Al Fadjar; Indrasari (2018) Mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Faktor utama dalam motivasi perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena motivasi merupakan sarana untuk mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Motivasi kerja menjadi pendorong karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar memperoleh hasil kinerja terbaik, meskipun dalam hal ini pada pelaksanaannya masih suka terlewatkan oleh seorang pemimpin.

Selain pemberian motivasi untuk

meningkatkan komitmen suatu individu terhadap organisasinya, motivasi juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan. Tinggi rendah motivasi yang diberikan mempengaruhi pencapaian suatu kinerja karyawan tersebut. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Vajiro Mulia Gemilang merupakan perusahaan yang berkembang dan bergerak di bidang informasi teknologi. Tujuan VMG menciptakan karyawan dengan integritas tinggi dan budaya organisasi yang kuat serta untuk meningkatkan citra institusi dan karyawan VMG, dengan meningkatkan kompetensi karyawan di berbagai bidang. Pemimpin PT. Vajiro Mulia Gemilang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin. Pemimpin selalu membimbing dan mengarahkan karyawannya dan memberikan pelatihan agar dapat bekerja lebih maksimal. Pemimpin selalu menjaga hubungan yang baik dengan karyawannya serta memperlakukan karyawannya dengan adil. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya Kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Tanpa adanya prestasi kerja atau tingkat kinerja karyawan yang maksimal mengakibatkan pekerjaan dapat terselesaikan dengan kurang baik oleh karyawan. Hal tersebut menunjukkan

bahwa kinerja yang dimiliki karyawan VGM belum mencapai target yang ditentukan perusahaan, salah satunya kurangnya karyawan berkualitas, sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja sehingga kinerja karyawan tercapai sesuai dengan harapan perusahaan.

Memahami pentingnya gaya kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

#### **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah dari penelitian ini hanya meneliti hubungan gaya kepemimpinan transformasional ( $x_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) serta hubungan motivasi kerja ( $x_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ).

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan kinerja karyawan pada PT Vajiro Mulia Gemilang?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Vajiro Mulia Gemilang?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui terdapatnya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada PT Vajiro Mulia Gemilang
2. Untuk mengetahui terdapatnya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vajiro Mulia Gemilang

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT Vajiro Mulia Gemilang, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan mendalam mengenai peranan Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi dalam meningkatkan Kinerja karyawan
3. Pihak luar, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan yakni akan memberikan kuesioner kepada karyawan Vajiro Mulia Gemilang. Penelitian ini hanya mencakup gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vajiro Mulia Gemilang.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penelitian ini adalah:

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Uraian Teoritis**

Bab ini menguraikan tentang teori yang mendukung penulisan skripsi yang meliputi secara teoritis terhadap masalah penelitian. Pokok bahasan di antaranya meliputi tentang motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan serta kerangka berfikir teoritis dan hipotesis dari penelitian yang akan diuji.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian dan Teknik analisis data.

### **BAB IV : Hasil Penelitian**

Bab ini membahas tentang objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : Penutup**

Kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.