

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam sebuah bisnis perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang harus diterapkan dalam perusahaan tersebut untuk dapat membuat perusahaan tersebut memiliki kemajuan dan arahan yang jelas, dikarenakan seorang pemimpin harus menguasai arahan tanggung jawab yang strategis dalam mencapai sebuah tujuan disebuah organisasi, maka dari itu sebuah pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan agar dapat menguasai jabatan sebagai pimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan lain untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa. Adapun alasan yang membuat penulis tertarik untuk meneliti ini dikarenakan setiap antar variabel yang berhubungan memiliki keterikatan dengan gejala dan fenomena yang ada pada perusahaan PT.D'paragon Condong Catur Yogyakarta.

Menurut (Yukl, G 2010) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka” dan menurut (Wijaya dan Supardo, 2006) mengungkapkan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang

lebih masuk akal”. Di dalam perusahaan terdapat indikator yang bisa mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan antara lain menurut (Yukl, G 2010) menyatakan sebagai berikut yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.

Terdapat macam macam gaya kepemimpinan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga (Pmcounseling, 2011).

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan menyangkut pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di tulis dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)”, yang ditulis oleh Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan menciptakan adanya gap research yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan model kepemimpinan transformasional harus dijaga sehingga motivasi karyawan akan meningkat, sedangkan beberapa indikator yang perlu ditingkatkan adalah meningkatkan pemahaman terhadap tugas-tugas sehingga bekerja tepat waktu.

Kemudian elemen yang bernilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja, motivasi kerja dianggap faktor penting dalam sebuah perusahaan dikarenakan variabel tersebut dianggap sederhana namun dapat menimbulkan sebuah adanya gejala masalah apabila tidak diterapkan dalam sebuah perusahaan, dikarenakan faktor adanya semangat motivasi yang kurang. Menurut (Wibowo, 2008) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Serta di dalam motivasi kerja terdapat indikator Menurut Maslow dalam (Robbins, 2006) mengatakan bahwa didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu Faali (Fisiologis) antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain. Keamanan antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan. Penghargaan mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian dan aktualisasi diri dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan menyangkut motivasi terhadap kinerja karyawan di tulis dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”, yang ditulis oleh Dzikrillah Rizqi, Amalia Bambang Swasto dan Heru Susilo (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan menciptakan adanya gap research yaitu diharapkan Pabrik Gula Kebon Agung Malang lebih meningkatkan dari segi aspek gaya kepemimpinan transaksional dengan cara meningkatkan sistem pemberian penghargaan dan tindakan korektif untuk memotivasi karyawan.

Dari kedua variabel tersebut akan dijelaskan variabel yang dihubungkan dengan variabel kinerja karyawan, kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat menciptakan sebuah tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan serta bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain untuk masa mendatang, kinerja karyawan sendiri menurut (Wibowo, 2008) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Dan menurut (Masrukhin dan Waridin, 2004) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Wirawan, 2009) antara lain yaitu gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pimpinan kepada bawahan atau pegawai dalam rangka proses kepemimpinannya dan motivasi kerja, motivasi kerja yang biasa diberikan pemimpin atau organisasi kepada bawahan atau pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para pegawai, ada

baiknya jika penelitian ini tidak berhenti pada individu para pegawai itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan cara evaluasi kinerja yang lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan, dan evaluasi kualitas kepemimpinan para pemimpin perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain proses penilaian kinerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, berikut peran dan tanggungjawab para pemimpin perusahaan tersebut. Dari variabel variabel terikat tersebut ditemukan gejala permasalahan menarik yang menjadikan mengapa penelitian ini menjadi penting untuk diteliti yaitu adalah pada kurangnya pelayanan yang sesuai standar dan positif yang diharapkan masyarakat.

Maka dengan penelitian ini akan dibahas bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai yang senantiasa dilakukan sehingga dapat mencapai sasaran pelayanan yang lebih positif bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan kesan yang lebih baik dan nyaman. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan (gap) terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi (setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tugas pokok dan fungsinya, untuk mendukung pelaksanaan setiap tugas yang ada) dengan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan (masih rendahnya pemahaman tugas pokok dan fungsi dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas), yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap

kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan D'Paragon Condong Catur Yogyakarta)”

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang diperlukan untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja (Y) pada PT.D'Paragon Condong Catur Yogyakarta.?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi kerja (X2) pada PT.D'Paragon Condong Catur Yogyakarta.?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT.D'Paragon Condong Catur Yogyakarta.?

## C. Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.D'paragon Condong Catur Yogyakarta adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan melalui pendekatan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, hal ini diharapkan dapat meminimalkan pelayanan yang lebih positif, nyaman serta sesuai dengan standar pelayanan yang sesuai dengan rencana.

Tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini adalah untuk menangani isu permasalahan yang terjadi, menganalisis dan memberikan rekomendasi yang

terbaik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.D'paragon Condong Catur Yogyakarta yang secara teknis adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja (Y) pada PT.D'Paragon Condong Catur Yogyakarta.?
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi kerja (X2) pada PT.D'Paragon Condong Catur Yogyakarta.?
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT.D'Paragon Condong Catur Yogyakarta.?

#### D. Manfaat Penelitian

Manfaat dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat penelitian secara teoritis:

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penulis lain yang berminat di masa mendatang.

2. Manfaat penelitian praktis:

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan oleh pihak-pihak terkait dalam usaha peningkatan kinerja karyawan perusahaan.