

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia berperan sebagai pemikir, perencanaan dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen Sumber Daya Manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Selain itu di dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan aset yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Peran aktif dari sumber daya manusia atau karyawan perusahaan menjadi tolak ukur keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan apabila didalam suatu perusahaan terdapat sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dan berkompeten, sedangkan sumber daya yang lain yang ada di perusahaan merupakan aset tambahan yang digunakan dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus

memberikan perhatian yang lebih baik kepada karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan kekuatan, ide, karya dan cipta yang nantinya dipersembahkan untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi persaingan global yang terjadi sekarang ini, sebuah lembaga usaha baik milik pemerintah maupun swasta dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dan target dari setiap pegawai atau bawahan. Target atau pencapaian kerja merupakan masalah yang penting bagi perusahaan, oleh karenanya dalam mencapai target harus didukung oleh sumber daya yang baik. Target itu sendiri tidak lepas dari bagaimana kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dimana, menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Salah satu aspek dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Kepemimpinan. Menurut Robbins dan Judge (2008) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Handoko (2003) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil

mengarahkan dan menggerakkan orang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan harus menghargai potensi kekuatan dan kelebihan seseorang secara individual maupun kelebihan mereka bekerja secara individual maupun kelebihan mereka bekerja secara gotong royong dengan memahami kelebihan dan kelemahan seseorang nantinya pimpinan diharapkan bisa mengarahkan potensi anak buahnya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Suharmono (2013) (dalam Putri, 2016) seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil atau gagal sebagian besar dipengaruhi oleh pemimpinnya, bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya. Model kepemimpinan juga memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi cara bekerja karyawan. Perilaku seorang pemimpin juga mampu memberikan dampak positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu kajian kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins (2008) menyatakan kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencentralkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan

transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja. Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan transformasional akan cenderung memacu para pengikutnya untuk menghasilkan pekerjaan melebihi dari apa yang diharapkan, yaitu dengan cara mengubah visi, menjadi contoh, memberi dukungan, serta merangsang keinginan untuk berubah kearah yang lebih baik, dan gaya ini akan mengarah pada kinerja superior dan terbaik dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal (Rego, et al, 2017).

Penelitian sebelumnya yang meneliti hubungan model kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan Adila Putri dan Iskandar (2016) yang meneliti tentang seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Ngawi Jawa Timur. Hasil dari penelitian menunjukkan secara simultan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan sebesar 53,6% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ngawi Jawa Timur.

Penelitian yang dilakukan Eny Purwanti, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap

Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Denpasar.

Penelitian lainnya yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Tri Cahyono, Syamsul Maarif, dan Suharjono (2014) yang meneliti seluruh karyawan di perusahaan daerah perkebunan Jember. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian lainnya menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Kadek Mahendra Putra, Iga Dewi Adnyani (2016). Hasil pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus dengan 46 karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Jaya Kerti Kabupaten Badung. Dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan pemimpin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber

daya manusia yang ada didalamnya. Peran pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Umam (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan kualitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah seni dan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang organisasi untuk mau dan mampu berperan sesuai dengan fungsinya secara optimal ke arah pencapaian tujuan tertentu yang telah saling disepakati untuk dicapai (Hakim, 2017).

Setiap perusahaan perlulah melakukan peninjauan kinerja karyawannya, hal tersebut dimaksudkan supaya perusahaan tersebut mengetahui apakah dalam masa satu tahun tersebut pencapaian kinerja karyawan telah mengalami peningkatan ataupun penurunan. Jika perusahaan mengalami peningkatan dalam kinerja karyawannya maka perlulah menjaga dan terus mengembangkan kinerja yang baik tersebut. Sebaliknya, jika perusahaan mengalami penurunan maka perlulah mencari sebab akibat dari penurunan kinerja karyawan tersebut sehingga pemimpin dapat mengambil langkah kedepan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang mengalami penurunan.

PT. Dan Liris merupakan salah satu diantara banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia yang mana bergerak dalam bidang produksi dan garment. Perusahaan ini berada di jalan Banaran, Grogol, Sukoharjo. Didalam PT. Dan Liris ini terdapat empat bagian dalam pabrik yang mana yaitu seperti halnya ada bagian Spinning, Weaving, Printing dan Garment PT. Dan Liris menyadari betul bahwa kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan ditentukan dari keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa PT. Dan Liris mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dengan pimpinan, hal tersebut dalam rangka mencapai tujuan dari PT. Dan Liris. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Unsur lain yang senantiasa diciptakan di lingkungan PT. Dan Liris adalah kinerja karyawan.

Research gap penelitian ini dengan terdahulu Adila Putri dan Iskandar (2016), Septyan, Musadieg, dan Mukzam (2017), Shahzad Naem dan Benish Khanzada (2018) belum pernah meneliti pada perusahaan tekstil sedangkan penelitian ini mencoba untuk menggunakan perusahaan PT. Dan Liris sebagai obyek penelitian dan sebagai sampel diambil karyawan PT Dan Liris yang ada di wilayah Sukoharjo.

Hal tersebut yang membuat penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian

dengan judul “ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAN LIRIS DI KABUPATEN SUKOHARJO”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel komponen kepemimpinan transformasional yang terdiri Kharismatik (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo?
2. Dari variabel komponen kepemimpinan transformasional yang terdiri dari Kharismatik (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), Perhatian Individu(*Individualized Consideration*) tersebut manakah yang berpengaruh dominan bagi kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Untuk menganalisis apakah variabel komponen kepemimpinan transformasional yang terdiri dari Kharismatik (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), Perhatian Individu (*Individualized Consideration*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis variabel komponen kepemimpinan transformasional yang terdiri dari Kharismatik (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), Perhatian Individu (*Individualized Consideration*) manakah yang berpengaruh dominan bagi kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis sendiri, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dalam kuliah khususnya, maka perilaku kelompok dalam hal ini teori kepemimpinan transformasional dan penerapan di dunia kerja nanti serta dapat mengetahui kinerja karyawan pada PT. Dan Liris di Kabupaten Sukoharjo.
2. Penelitian ini bermanfaat bagi kepemimpinan transformasional perusahaan, karena dapat mengetahui variabel-variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan penelitian, menambah informasi dan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam bagian ini, penulis mensistematisasikan bagian-bagian yang dibahas menjadi beberapa bab yang saling terkait, tersistematis, terarah, serta mudah dimengerti, sehingga saling mendukung dan menjadi satu kesatuan yang bulat dan utuh. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab akan diuraikan mengenai teori-teori dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini, Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir, dan Hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang Jenis Penelitian, Definisi Operasional Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

**BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai Gambaran Umum Obyek Penelitian, Analisis Data, serta Hasil Pembahasan

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini mencakup kesimpulan yang diambil dari hasil temuan penelitian dan pembahasan, yang kemudian digunakan sebagai acuan dalam pemberian saran dan rekomendasi.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**