

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh besar terhadap kinerja perusahaan. Semakin baik pengelolaan SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah pengelolaan kualitas mutu SDM yang dimiliki maka akan menjadikan kinerja perusahaan menurun dan mengakibatkan perusahaan hancur. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang sangat tinggi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan menyeluruh akan meningkat sehingga dapat bertahan dalam persaingan global.

Dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan penanganan yang benar dan tepat, sehingga perusahaan harus memiliki kebijakan strategi yang baik dan sumber daya manusia yang professional sehingga dapat mencapai manajerial yang diinginkan. Dalam membangun SDM tersebut salah satunya adalah menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang di tampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam

jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal (Handoko 1997). Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal.

Atika, Fristin, & Suwandar (2017) mengatakan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan perusahaan perlu melakukan pengelolaan SDM dengan baik, untuk melakukan pengelolaan karyawan tentunya di perlukan kepemimpinan dengan harapan dapat menyampaikan dan menggambarkan dengan baik mengenai tujuan perusahaan. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitasnya kerjanya tinggi, begitu pun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan

standar yang di tetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif Suwanto & Priansa (2016).

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi. Keberhasilan kepemimpinan dilatarbelakangi oleh perkembangan sosial, politik dan budaya yang berlaku pada jamannya. Simanjuntak & Calam (2012) maka dari itu organisasi memerlukan Pemimpin yang reformis sebagai penggerak (*transformation*) organisasi.

Kepemimpinan Transformasi sangat di pengaruhi oleh James McGregor Burns (dalam Yukl, 2005) mengatakan Kepemimpinan transformasi memikat nilai moral para pengikut dalam upayanya meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan memobilisasi energiserta sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Kepemimpinan yang efektif, membawa pengelolaan organisasi ke arah kesuksesan. Tanda kepemimpinan yang efektif adalah adanya keteraturan, hasil dan pengembangan dalam organisasi. Namun upaya untuk menunjukkan adanya kepemimpinan yang efektif tidaklah mudah.. Setiap ketrampilan kepemimpinan yang efektif seharusnya melekat erat pada setiap pimpinan, apapun ruang lingkup tanggung jawabnya. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seseorang sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, bahkan berpengaruh terhadap produktivitas organisasinya. Para manajer dan pimpinan memang seharusnya menguasai manajemen SDM secara praktis, efektif, dan efisien.

Hasil penelitian Atika, Fristin, & Suwandaru (2017) dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional pada penelitian ini merupakan bimbingan atau memotivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya, kearah tujuan yang telah di tentukan dengan cara menjelaskan ketentuan-ketentuan tentang peran dan tugas bawahan. Jadi, semakin tinggi kemampuan pemimpin dalam membimbing, memotivasi, penjelasan tentang peran dan tugas karyawan maka karyawan akan semakin terdorong untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan Garini, Bagia, & Cipta (2016) mengatakan bahwa pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh dari hasil variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Jembrana. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Surbakti & Suharnomo (2013) Adanya pengaruh kepemimpinan transformasional menandakan terhadap kinerja pegawai di PT. KAI DAOP IV Semarang terlihat adanya kemampuan pimpinan yang memiliki skill untuk memberikan arah dan menunjuk jalan, kemampuan untuk mencapai kerjasama dan loyalitas serta keberanian untuk bekerjasama dapat memberikan kepuasan kepada pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepada pimpinan. Selain itu juga adanya pimpinan yang memiliki keberanian untuk bekerja sama dapat menjadi panutan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sehingga dapat mendorong pegawai untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

Penelitian lain tentang kepemimpinan transformasional adalah Elgelal & Noermijati (2014) hasilnya bahwa kepemimpinan memiliki efek positif pada kinerja karyawan, di mana lebih kuat kepemimpinan transformasional cenderung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Atmojo (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil Ritawati (2013) pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. Hal ini sesuai dengan hasil CFA, bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan, dimana pimpinan mampu melakukan pendekatan interpersonal kepada bawahan sehingga bawahan merasa senang dan puas dengan cara-cara atasan dalam mengarahkan kinerja karyawan secara luas dan memberikan motivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan Firda (2015) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin memiliki pengaruh positif dan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan gaya seorang pemimpin dan disiplin karyawan itu yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu

menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sragen merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi, perdagangan dan pembibitan ayam. Seiring dengan berjalannya waktu perusahaan ini dapat berkembang dengan pesat. Perkembangannya yang maju terlihat dari kegiatan operasionalnya yang hampir merata di Indonesia. PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sragen berupaya untuk memperbaiki kinerja karyawan kepemimpinan transformasional.

Mengingat hal demikian perlu adanya penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sragen, sehingga dapat diidentifikasi adakah pengaruh kepemimpinan transformasional dalam memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan dengan melakukan berbagai upaya peningkatan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sragen.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sragen*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari karisma, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sragen?

2. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis apakah variabel perilaku kepemimpinan transformasional yang terdiri dari Karisma, Motivasi inspirasi, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individu mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sragen.
2. Untuk menganalisis variabel kepemimpinan transformasional yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran bagi informasi tentang Pemimpinan Transformasional. dalam pengembangan ilmu manajemen SDM khususnya dalam teori kepemimpinan transformasional.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya atau dapat dikembangkan lagi dengan variabel sejenis atau yang lebih kompleks.
3. Bagi perusahaan, penelitian ini dijadikan bahan masukan untuk lebih memahami Kinerja Karyawan sehingga dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional berguna memperoleh Kinerja Karyawan yang optimal.

E. Sitematika Penulisan Skripsi

Adapaun sistematika dalam penyusunan skripsi ini yang disajikan dalam 5 (bab) penting yang saling terkait, tersistematis, terarah, serta mudah di mengerti sehingga saling mendukung, antar lain :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab yang berisi landasan teori mengenai kepemimpinan transformasional beserta atribut-atribunya dan kinerja karyawan serta penelitian yang terdahulu yang merupakan perbandingan para ahli yang didasarkan atas hasil penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat paparan secara umum mengenai strategi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat penyajian hasil penelitian lapangan yang kemudian dibahas berdasarkan pengkonfirmasi teori-teori yang mendukung penelitian

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**