

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Riset tentang penilaian kinerja karyawan menarik diteliti karena sejumlah penelitian menunjukkan hasil yang beragam. (Pramana Putra dan Subudi, 2015; Nuryasin *et al.*, 2016; Triwibowo dan Zamora, 2016; Wasiati, 2016; Santoso, 2017; Widani *et al.*, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Pramana Putra dan Subudi (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pedungan.

Kemudian penelitian oleh Nuryasin *et al.*, (2016) hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Triwibowo dan Zamora (2016) bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lain yakni lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara bersama-sama ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasiati (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai STMIK AKAKOM Yogyakarta.

Adapun penelitian Santoso (2017) baik secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan Widani *et al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel kepuasan kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV AGUNG PAPER Bali.

Dari berbagai riset yang telah dilakukan oleh para peneliti diatas, faktor Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan disamping kondisi keuangan dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan itu sendiri. Perusahaan hendaknya mampu mengoptimalkan segala sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia, hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu pendorong keberhasilan suatu

perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia selaku pemeran utama dalam kegiatan operasional yang dilakukan oleh perusahaan. Sehingga dalam pelaksanaan kegiatannya harus selalu diawasi dan dikontrol agar tidak ada kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan lain sebagainya. Apabila kualitas SDM baik, maka akan semakin baik pula hasil yang dicapai perusahaan. Namun apabila kualitas SDMnya buruk, maka akan menghambat kinerja perusahaan.

Rivai (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dhermawan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dan kemajuan perusahaan, karena kinerja perusahaan merupakan sinergi dari seluruh karyawan tim/unit-unit usahanya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mendorong kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sugiarti (2007) kepemimpinan transformasional adalah perilaku seluruh model kepemimpinan saat ini yang

proaktif, meningkatkan minat kolektif transenden pengikut, dan membantu para pengikut untuk mencapai tujuan tingkat tinggi. Gaya kepemimpinan ini terdiri atas empat faktor yaitu sifat pengaruh yang teridealkan, motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual (Dhermawan dkk., 2012) dalam (Pramana Putra & Made, 2015).

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito A. S., 1998). Menurut Mangkunegara (2005) lingkungan kerja yang dimaksud adalah uraian jabatan yang jelas, target kerja, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja, dan fasilitas kerja yang memadai.

Selain itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan juga perlu dipertimbangkan mengenai disiplin kerja. Menurut Rivai & Sagala (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Darmawan (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PERUMDA PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Sesuai dengan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ragam ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang ekonomi manajemen SDM pada khususnya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengaplikasikan variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini serta sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja dimasa mendatang.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk mengasah serta menambah ilmu dan kemampuan berfikir ilmiah dengan mengaplikasikan teori-teori yang telah didapatkan peneliti pada bangku perkuliahan serta menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman yang akan bermanfaat pada dunia kerja nantinya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengambil topik yang sama dan berhubungan dengan penelitian ini.