

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Topik mengenai sumber daya manusia tidak pernah terlupakan oleh masyarakat hingga masa kini. Pada perannya pembahasan tentang sumber daya manusia begitu penting bagi sebuah organisasi maupun struktur masyarakat. Dikarenakan kontribusi sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi performa dari sebuah organisasi, oleh karenanya sebuah organisasi atau perusahaan akan sangat tergantung kepada kinerja sumber daya manusianya yang memiliki performa tinggi agar mampu mencapai cita-cita yang diidamkan oleh organisasi atau perusahaan.

Eksistensi dari sebuah perusahaan adalah hal yang wajib dipertahankan, maka dari itu mau tidak mau sebuah perusahaan haruslah berhasil agar eksistensinya tidak lekang oleh waktu. Eksistensi itu hanyalah sebuah angan-angan belaka jika kualitas serta potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak ditingkatkan. Karena untuk mencapai sebuah cita-cita yang diidamkan oleh organisasi atau perusahaan tidak hanya melulu berbasis kepada peralatan canggih, atau sarana prasarana yang bagus. Kesempurnaan dari sebuah perusahaan apapun itu, tidak lepas juga pada kualitas sumber daya manusia yang melakukan pekerjaannya.

Salah satu elemen yang sangat besar kontribusinya dalam mempertahankan eksistensi perusahaan ialah kinerja karyawan. Alasan dari besarnya peran kinerja karyawan yaitu karena performa kinerja dari sumber

daya manusia yang diberikan oleh perusahaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas terhadap tanggung jawab dan perannya, akan menghasilkan dampak yang menentukan eksistensi perusahaan kedepannya. Intinya kinerja merupakan sebuah proses yang mana pasti setiap perusahaan ingin memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi.

Dikarenakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi merupakan impian dari perusahaan, maka harus adanya faktor yang membuat perusahaan terdorong untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya menuju ketercapaian performa kinerja yang optimal, serta potensi yang sudah dimiliki oleh sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan dengan proses yang tepat pula. Pada akhirnya keberhasilan dari suatu perusahaan bergantung dari kinerja karyawannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Maka tidak bisa dipungkiri bahwa perusahaan wajib berusaha sebisa mungkin untuk berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan agar visi dan misi perusahaan bisa terlaksana dengan sebaik mungkin.

Kinerja karyawan memanglah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya, namun tidak kalah penting dari itu ialah seorang pemimpinnya. Pemimpin memiliki tuntutan untuk menjalankan gaya kepemimpinan yang cocok dengan sumber daya manusia perusahaan agar dapat menggerakkan serta mempengaruhi bawahannya untuk ikut serta dalam menggapai tujuan dari perusahaan.

Oleh karena itu, adanya koneksi antara seorang pemimpin dan bawahannya dimaksudkan agar terciptanya hubungan yang harmonis agar dapat bekerjasama dengan baik menuju tujuan perusahaan. Maka, penting bagi sebuah perusahaan memiliki seorang pemimpin yang mampu menjadi seorang pelopor perubahan (*transformation*) dengan hasil terciptanya suasana hubungan yang harmonis antara seorang pimpinan dengan bawahannya.

Sebuah kepemimpinan memiliki pengaruh yang berbeda dalam setiap penerapannya. Karena dalam hal pelaksanaan pekerjaannya seorang pimpinan memiliki peran yang dominan di perusahaan, maka proses evaluasi keseluruhan perusahaan sering kali berfokus pada kinerja pemimpin sebagai gambaran indikator utama keberhasilan perusahaan.

Diantara banyaknya bentuk gaya kepemimpinan, ada salah satu yang dapat menjadi acuan dalam bagaimana perusahaan membentuk visi, misi, dan lingkungan perusahaan agar menciptakan motivasi bagi para karyawannya. Motivasi tersebut muncul karena karyawan memiliki kesempatan dan peluang untuk berprestasi di perusahaan, gambaran ini disebut sebagai gaya Kepemimpinan Transformasional. Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin dalam rangka memberikan pelajaran kepada bawahannya dan mengajarkan keahlian, cenderung akan memberikan contoh daripada sekedar memerintah.

Selain pembahasan tentang kinerja sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan, motivasi kerja tidak luput termasuk salah satu faktor yang memiliki peran penting bagi perusahaan. Faktor motivasi menjadi bentuk dari salah satu usaha untuk dapat meningkatkan salah satu faktor keberhasilan suatu

perusahaan yaitu kinerja karyawan. Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa “Motivasi ialah sebuah dorongan kebutuhan yang muncul dari karyawan agar menyesuaikan dengan lingkungan yang dihadapinya”. Maka tidak bisa dipungkiri salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan ialah motivasi karena dapat berdampak pada dorongan karyawan untuk memenuhi macam-macam kebutuhannya.

Faktor motivasi sangat mempengaruhi tugas yang dilakukan oleh karyawan secara maksimal. Motivasi bisa mendorong karyawan untuk baik dan disiplin dalam bekerja. Motivasi yang berdampak positif kepada karyawan mampu membentuk suasana kerja yang baik dan kondusif, sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dibawah seorang pemimpin mampu dicapai. Karena tiap-tiap karyawan belum tentu bersedia untuk terus mempertahankan kinerjanya dengan optimal, sehingga diperlukannya faktor pendorong yaitu motivasi supaya karyawan mampu tetap bekerja secara optimal, bisa mengerahkan potensi dan kemampuan terbaiknya didasari oleh motivasi dari seorang pemimpinnya.

Tidak dapat dipungkiri, kinerja seorang karyawan dapat tercapai dengan optimal jika hak dan kewajiban karyawan dipenuhi oleh pemimpin. Peneliti melakukan wawancara pada hari Jumat, 25 November 2022, pukul 15.00-16.00 WIB. Kesimpulan dan hasil dari wawancara ini diuraikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Wawancara**

Pertanyaan	Jawaban
Permasalahan apa saja yang dihadapi saat ini oleh PT. Atap Rumah Negeri?	Terlepas dari client yang belum stabil, permasalahan saat ini pada perusahaan kami adalah penerapan gaya kepemimpinan yg cocok serta kinerja karyawan yang menurun, sepertinya ada faktor lain yang kami belum ketahui, semoga kedepannya permasalahan – permasalahan yang ada dapat diselesaikan segera mungkin.
Bagaimana respon karyawan mengenai penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan bapak?	Mungkin beberapa karyawan perlu beradaptasi kembali mengenai penerapan kepemimpinan transformasional, tapi harapan untuk kedepannya mengenai gaya kepemimpinan transformasional ini dapat terealisasikan dengan baik, karena banyak nilai positif didalamnya dan baik juga untuk perusahaan.
Apakah ada kendala yang dihadapi bapak dengan kinerja karyawan dari para pekerja di sini pak?	Terkait masalah kinerja karyawan itu tergantung, mungkin karena di sini masih jarang ada sesi pertemuan pimpinan dan karyawan, juga penerapan gaya kepemimpinan yang dirasa kurang cocok itu yang jadi kendala utama. Jadi pimpinan mulai dari awal lagi dan sedikit demi sedikit ngajarin ke mereka, itu aja sih.
Bagaimana perusahaan ini mengatasi kurangnya motivasi kerja karyawan?	Terkait masalah ini, biasanya kami selaku pimpinan sebisa mungkin selalu memberikan dorongan baik dari ucapan maupun dengan pemberian sesuatu.

Sumber : Data Primer Peneliti (2022)

Berdasarkan interview singkat yang dilakukan peneliti kepada pimpinan PT. Atap Rumah Negeri Terkait kondisi perusahaan, dapat disimpulkan yaitu kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan serta gaya kepemimpinan transformasional belum mencukupi penyebab faktor utama dalam pengaruhnya terhadap kinerja seorang karyawan.

Perusahaan berusaha meningkatkan daya produksi kerja seorang karyawan agar kinerja maksimal dari karyawan didapatkan. Sementara itu, kinerja dari seorang pegawai ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti adanya motivasi, pemilihan gaya kepemimpinan yang cocok, serta pemberian reward dari perusahaan. kinerja yang tinggi menjadi indikasi dari kesuksesan bidang sumberdaya manusia dalam melakukan tugas-tugasnya dan dampaknya akan terasa pada kondisi perusahaan yang sehat.

**Tabel 1. 2**  
**Data Absensi Karyawan PT. Atap Rumah Negeri**

Tahun	Tingkat Absensi per Tahun			Jumlah Tidak Hadir	Persentase
	Sakit	Izin	Tanpa Alasan		
2021	5 Hari	20 Hari	15 Hari	42 Hari	16%
2022	7 Hari	22 Hari	17 Hari	46 Hari	18%

Sumber : PT. Atap Rumah Negeri (2022)

Data tersebut memperlihatkan, bahwa rata-rata tingkat absensi pegawai per tahun diatas 15% dibandingkan dengan jumlah hari kerja per tahun, yaitu sebanyak 260 Hari Kerja. Keadaan tersebut bila dikaitkan dengan batas toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan, tergolong diatas rata rata. Peneliti menduga, bahwa rendahnya kinerja pegawai tersebut disebabkan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Membuat dorongan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan motivasi, menurut Hasibuan (2005) motivasi merupakan sebuah dorongan tambahan sebagai pemicu yang hasilnya memunculkan gairah karyawan berupa

gairah aktivitas kerja yang secara ampuh, dan tersusun berperan dalam memberikan segala upaya untuk menggapai tujuan.

Adanya faktor dorongan, akan membuat seorang karyawan menjadi produktif dalam bekerja karena memiliki dorongan agar melakukan pekerjaannya dengan terus lebih baik lagi. Dorongan untuk melakukan pekerjaan pada karyawan memiliki manfaat berupa terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan, terpenuhinya kebutuhan sosial karyawan, dan terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam ranah aktualisasi diri, juga perihal pengembangan diri pun tercukupi.

Seorang karyawan, kinerjanya tidak sekedar dipengaruhi oleh motivasi, biasanya gaya kepemimpinan juga menjadi faktor utama dalam melakukan pekerjaan, karena berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang cocok. Berdasarkan hasil wawancara yang diuraikan peneliti dengan pimpinan PT Rumah Atap Negeri mengenai keadaan dan tantangan karyawan yang dihadapi saat ini, Peneliti mengambil kesimpulan yaitu kinerja karyawan menurun dikarenakan kurangnya pemberian motivasi dan gaya kepemimpinan dirasa belum cocok. Maka hal tersebut dari latar belakang di atas dapat ditarik kesimpulan untuk judul penelitian ini ialah sebagai berikut:

**“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Atap Rumah Negeri Bandung)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari pemahaman latar belakang di atas dapat menjadi pijakan atau landasan untuk mengidentifikasi masalah yang ada, identifikasi masalah yang dapat peneliti uraikan ialah sebagai berikut:

1. Terdapat permasalahan pada gaya kepemimpinan yang penerapannya belum tepat atau tidak sesuai dengan kondisi karyawan.
2. Terdapat permasalahan pada motivasi yang dianggap masih kurang diberikan oleh pemimpin.
3. Karena perusahaan baru, perusahaan juga masih mencari gaya kepemimpinan yang cocok agar dapat diterapkan dalam perusahaan.
4. Apa saja hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di PT. Atap Rumah Negeri Bandung?

## **C. Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini telah diidentifikasi, berikutnya peneliti akan merumuskan permasalahan yang akan diteliti ialah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atap Rumah Negeri Bandung?
2. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atap Rumah Negeri Bandung?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atap Rumah Negeri Bandung?

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

Setiap penelitian pasti mempunyai tujuan, adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atap Rumah Negeri Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atap Rumah Negeri Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atap Rumah Negeri Bandung.

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

Harapannya, penelitian ini akan memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dan mempunyai hubungan dengan penelitian ini maupun yang tidak. Manfaatnya dapat berupa kontribusi secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu pengetahuan sebagai berikut:

1. Teoritis
  - a. Harapannya, penelitian ini akan menjadi acuan, saran, dan pertimbangan untuk pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan perguruan tinggi terutama dalam konteks Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan juga pembahasan terkait Kinerja Karyawan.

- b. Disamping itu, tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat berfungsi sebagai sumber referensi yang berguna bagi pembaca umumnya, dan khususnya bagi bagian *Human Resource* di PT. Atap Rumah Negeri untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang karyawan.

## 2. Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini memiliki nilai bagi beragam pihak, baik internal maupun eksternal. Berikut adalah beberapa manfaat praktis yang bisa diperoleh dari penelitian ini:

- a. Pembaca

Dari adanya penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat menjadi manfaat bagi pembaca dalam memberikan informasi tambahan dan menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.

