

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan di setiap negara tentunya berusaha untuk tetap bertahan dalam era globalisasi tersebut, perusahaan harus mampu mempertahankan reputasi dan kinerjanya. Mempertahankan reputasi, serta kinerja perusahaan bukanlah hal mudah. Perusahaan harus dapat menjaga seluruh asset yang dimiliki, salah satunya adalah karyawan. Perusahaan harus dapat membimbing karyawan dan memerhatikan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan. Karyawan adalah salah satu sumber daya yang sangat diandalkan perusahaan, disamping sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Memasuki persaingan global, perusahaan akan lebih selektif dalam merekrut karyawan yang baru dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. Keadaan ini tentunya mengharuskan para karyawan untuk bekerja lebih baik, demi perusahaan dan hal ini pula yang akan menimbulkan persaingan diantara para karyawan. Salah satu cara perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan yang mereka miliki mampu berkontribusi untuk perusahaan saat berkompetisi di dunia global adalah dengan melihat kinerja mereka.

Keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Selain itu, kinerja pada karyawan menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam merealisasi sampai sejauh mana program kerja terlaksanakan.

Menghasilkan kinerja yang baik dimana dapat mencapai semua target kerja secara tepat waktu adalah hal yang tak mudah. Kinerja pada karyawan dihasilkan dari cara karyawan bertindak atas pekerjaan mereka. Kinerja akan memperlihatkan seperti apa hasil yang telah dicapai para karyawan dalam sebuah tempo waktu yang telah ditetapkan atas pekerjaannya.

Kinerja pada karyawan dapat diketahui dengan adanya sistem penilaian kinerja dalam sebuah periode waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Adanya penilaian kinerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi mereka terhadap sistem manajemen kinerja yang mereka terapkan atas pekerjaan mereka.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali ada sesuatu yang salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda

peringatan adanya kinerja yang merosot. Untuk itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi tidaklah mudah karena kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Kinerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu dan karena kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Karena sulitnya menciptakan kinerja karyawan yang baik, diperlukan usaha-usaha dari perusahaan untuk mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut diharapkan perusahaan mampu menganalisis berbagai hal yang membuat kinerja pada karyawan rendah dengan terus memperbaiki serta melakukan berbagai tindakan nyata yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya yaitu tingkat pendidikan karyawan, kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, kepemimpinan, motivasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga menjadi faktor yang peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud seperti pemberian kompensasi yang tinggi, pemberian jaminan kesehatan yang baik, rekan

kerja yang bersahabat dan bisa diandalkan bekerjasama dalam tim dan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang optimal akan selalu menampilkan kinerja yang maksimal.

Namun jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang kurang, seperti kompensasi yang rendah, tidak adanya jaminan kesehatan, rekan kerja yang tidak bersahabat dan tidak dapat diajak bekerja sama, serta pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan maka berakibat bermalasan dalam bekerja. Jika kondisi tersebut dibiarkan dapat merusak motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dengan baik, adanya kecemasan dan berakibat pada penurunan kinerja.

Disiplin kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan oleh perusahaan. Disiplin merupakan hal penting bagi perusahaan, karena hal ini dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Disiplin kerja karyawan dapat tercermin dari hal seperti, karyawan masuk kantor dan pulang tepat waktu, tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal yang tidak bermanfaat serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Jika para karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerjanya pun akan meningkat.

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Karyawan Perusahaan Umum Damri
(Tiga Bulan Terakhir)

Bulan	Oktober	November	Desember
Jumlah Karyawan yang terlambat	10	13	15
Total karyawan	120	120	120
Prosentase	8,3%	10,8%	12,5%

*Data diolah oleh peneliti

Namun, kenyataan yang ada di banyak perusahaan karyawan pada saat bekerja kurang memiliki kesadaran untuk memiliki disiplin kerja, sehingga akan mengakibatkan kualitas karyawan menjadi buruk. Hal ini pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan. Seorang pemimpin akan selalu dibutuhkan dalam perusahaan. Karena tanpa pemimpin merupakan tulang punggung pengembangan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi, mengembangkan strategi, dan menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi bawahannya sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari kebiasaannya dalam berkomunikasi, memotivasi, serta pengambilan keputusan. Gaya dalam memimpin karyawan juga mempengaruhi kinerja pada karyawan. Model kepemimpinan yang tepat dan mampu untuk meningkatkan efisiensi,

produktifitas, dan inovasi guna meningkatkan daya saing yaitu pemimpin transformasional. Karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan terhadap karyawan maupun organisasi. Bawahan akan bekerja dengan baik apabila ia merasa dihargai dan tidak dianggap rendah oleh pimpinannya. Dan kepemimpinan yang efektif merupakan sebuah kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan bawahannya. Dari penjabaran diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi semangat karyawan untuk bekerja sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara meningkatkan ketertarikan karyawannya terhadap organisasi. Namun sayangnya, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menerapkan kepemimpinan transformasional. Banyak pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang tidak mendukung bawahannya untuk berkembang. Sehingga, karyawan pun tidak termotivasi dalam meningkatkan kontribusi dirinya untuk perusahaan.

Faktor yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangat berperan dan mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan, dapat mendorong dan menimbulkan semangat bekerja secara optimal dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan dalam peningkatan kinerja guna untuk pencapaian suatu tujuan yang diharapkan perusahaan. Oleh Karena itu, motivasi kerja memiliki peranan

penting. Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan setiap karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai kinerja yang maksimal. Namun sebaliknya, dengan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan menghambat segala penyelesaian tugas dan pekerjaannya yang menimbulkan kinerjanya menurun, sehingga dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Perusahaan Umum Damri yang merupakan Djawatan Angkutan Motor Republik Indonesia yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa angkutan. Terlihat adanya permasalahan terkait peran perilaku pemimpin transformasional yang belum diterapkan. Dengan kepemimpinan yang kurang dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional pada masa kepemimpinan mereka, sehingga rendahnya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Adanya permasalahan pada uraian tersebut diatas, yang menjadi alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan di Perum Damri secara lebih mendalam. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kepuasan kerja
2. Disiplin kerja karyawan yang kurang baik
3. Rendahnya Motivasi kerja
4. Penerapan Kepemimpinan transformasional yang belum sepenuhnya diterapkan.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas memiliki penyebab yang luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain : dana, waktu maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan?

3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Sebagai tambahan pengetahuan baru yang dapat dikembangkan dan dapat digunakan sebagai sarana untuk mengetahui secara luas mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang diterima oleh karyawan dan manfaatnya dalam pengembangan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Peneliti, sebagai menambah pengetahuan dan kemampuan berfikir yang mendalam yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan.
- b. Perum Damri, sebagai masukan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan yang dirasakan perlu untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dalam bekerja.

- c. Pembaca, sebagai sumber untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan.