

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai aspek dalam organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba kompetitif supaya dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam sebuah organisasi, untuk membentuk suatu kelompok kerja yang baik, pemimpin memiliki dampak yang sangat besar. Kepemimpinan merupakan komponen yang sangat vital dalam suatu organisasi. Kesuksesan seorang pemimpin sangat banyak dipengaruhi oleh model kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan memimpin dan interaksi sesama pemimpin, bawahan–atasan, organisasi serta lingkungan. Pengalaman pada diri seseorang sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari organisasi yang dipimpin. Keberhasilan pemimpin dalam menggerakkan orang lain atau pengikutnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kewibawaan, dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri (Rahmawati et al., 2019).

Teori kepemimpinan telah banyak diteliti terutama dari aspek keefektivan kepemimpinan, keefektivan dalam arti bagaimana model kepemimpinan tersebut mampu mempengaruhi kinerja bawahannya baik

dari segi motivasi kerja, kepuasan, produktivitas dan usaha lebih dari seorang bawahan. salah satunya yaitu model kepemimpinan transformasional. Menurut Mondiani (2012) dalam (Sugiono & Pratista, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk meningkatkan hasil yang dicapainya, 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.

Dalam model ini kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi, Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Dengan demikian, kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang dapat menjadi panutan dan disukai serta menimbulkan persepsi positif di kalangan karyawan. Kepemimpinan transformasional didefinisikan untuk seluruh perilaku model kepemimpinan yang saat ini proaktif dengan meningkatkan minat kolektif transenden pengikut, dan membantu para pengikut untuk mencapai tujuan tingkat tinggi.

Menurut Dessler (2015) dalam (Avilla, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Kinerja merupakan pencapaian tujuan dari suatu kegiatan atau aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang diukur dengan suatu standar. Sedangkan menurut Robbins (2006) dalam (Rahmawati et al., 2019) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria.

Target pencapaian kinerja karyawan yang tidak dapat dicapai atau rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara baik dan benar masih seringkali terjadi, walaupun peraturan telah dibuat dengan jelas dan tertata untuk ditaati, hal ini terjadi karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan. Terkadang pimpinan juga memberikan tugas yang berlebihan kepada karyawan sehingga membuat karyawan tersebut seringkali tidak dapat menjalankan tugasnya sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh instansi. Akibatnya, pekerjaan menjadi terbengkalai dan membuat kinerja menjadi rendah (Nur & Sjahruddin, 2019). Oleh karena itu kinerja karyawan tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisasikan organisasinya.

Selain menerapkan kepemimpinan transformasional yang baik, dalam suatu organisasi perlu adanya komitmen, komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara karyawan dengan organisasi, dengan adanya komitmen organisasi karyawan akan loyal dan bersedia untuk memberikan energi dan kemampuannya dalam membantu perkembangan perusahaan tersebut. Hubungan antara atasan dan bawahan harus terjalin dengan baik sehingga tercipta suasa kerja yang kondusif pula (Rahmawati et al., 2019).

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Bahari Sukses Bersama yang berlokasi di daerah Kabupaten Tegal, CV. Bahari Sukses Bersama bergerak dibidang manufacturing atau dalam Hal ini memproduksi teh wangi beraroma melati. Perusahaan tersebut mempunyai tenaga kerja (karyawan) sebanyak 150 orang yang berbeda divisi dan tugasnya juga mempunyai masa kerja yang relatif berbeda, Berdasarkan hasil survei atau wawancara terhadap beberapa karyawan dan HRD CV. Bahari Sukses Bersama, menurunnya kinerja kerja karyawan CV. Bahari Sukses Bersama di indikasikan karena kurangnya komitmen organisasi, dan motiavasi kerja yang diterima karyawan. Menurut pimpinan personalia CV. Bahari Sukses Bersama motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan namun kurang memikirkan target yang diberikan atau yang ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian tugas yang diberikan, Hal

tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai secara maksimal.

Menurut beberapa karyawan, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan perhatian dalam bentuk motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu Hal yang dapat membuat karyawan semangat seperti mengadakan acara tahunan (*family gathering*) untuk membangun kedekatan antar atasan dan bawahan di luar hal pekerjaan.

Selain motivasi kerja, permasalahan berikutnya diindikasikan kurangnya dilakukan penilaian kerja oleh atasan, seperti karyawan yang rajin masuk, disiplin waktu (tidak pernah terlambat), istirahat tepat waktu tidak mendapat reward sama halnya dengan karyawan yang kurang disiplin dan kurang rajin. Akibatnya karyawan yang rajin akan merasa kurang diapresiasi. Tentunya hal tersebut dapat memicu kecemburuan antar karyawan sehingga dapat berpotensi menurunkan kedisiplinan kerja.

Selanjutnya menurut wawancara terhadap beberapa karyawan karyawan menurunnya kinerja kerja karyawan CV. Bahari Sukses Bersama diindikasikan kurangnya perhatian langsung dari pimpinan saat memberikan arahan (pelatihan) yang dianggap kurang jelas tentang pemberian job desk yang harus di kerjakan, sebagai contoh ketika ada karyawan baru, terutama yang tamatan sma/smk, dalam masa training yang lebih banyak mengajari adalah rekannya. Ketika mereka bingung

cenderung enggan menanyakan kepada atasannya kembali. Hal tersebut menandakan kurangnya komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan.

Kinerja yang baik akan tercapai dari semua anggota organisasi jika ada komitmen dari karyawan yang didukung dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi yang diperoleh di dalam lingkungan kerja. Sedangkan bagi CV. Bahari Sukses Bersama dalam mengukur kinerja dilihat dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan komitmen dalam bekerja bukan suatu pendorong yang diperlukan sekali dalam satu proses atau sekali dalam satu langkah, akan tetapi untuk terus – menerus diperlukan oleh seorang karyawan dan harus selalu dibangun dalam diri seseorang untuk selamanya demi menjaga kinerja karyawan agar tetap baik akan lebih memajukan perusahaan.

Dengan memperhatikan permasalahan tersebut dikhawatirkan akan dapat mengganggu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya sehingga Hal ini relevan diadakan penelitian dengan judul penelitian “pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi dan motivasi kerja”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi?
7. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya konsep atau teori dalam perkembangan bidang Manajemen khususnya bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi dan motivasi kerja.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Rekomendasi dan masukan mengenai kinerja karyawan dan faktor – faktor yang mempengaruhinya dilihat dari sisi kepemimpinan yang di terapkan CV. Bahari Sukses Bersama.