

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, operasional serta pemasaran produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Walaupun aspek teknologi yang digunakan sempurna, apabila tidak diimbangi dengan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang memadai maka efektivitas dan efisiensi kerja yang ada di dalam organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan pilihan sangat strategis untuk dilakukan, karena dengan adanya pengelolaan pada sumber daya manusia yang dapat membentuk kelompok kerja yang efektif dan efisien, serta berpotensi dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai asset utama perusahaan harus menjadi budaya sehingga ketrampilan para karyawan dapat ditingkatkan.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Hal ini karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Maulizar (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dampak positif akan dirasakan dengan meningkatnya kinerja karyawan, oleh sebab itu manajemen harus mampu mempelajari bagaimana sikap serta perilaku karyawan dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Bila karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik. Sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar

atau kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tergolong kurang baik. Kinerja karyawan yang baik, sangat didukung dari sikap pimpinan mereka.

Perusahaan harus memiliki kepemimpinan yang baik agar tujuan dari perusahaan tersebut bisa dicapai. Sebaliknya, apabila perusahaan memiliki kepemimpinan yang buruk maka perusahaan itu akan mengalami kegagalan. Salah satu model kepemimpinan yang bisa digunakan untuk menentukan kemajuan perusahaan adalah kepemimpinan transformasional. kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan yang diinginkan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional, (Munawaroh, 2011). Handoko (2009: 294) menyatakan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan dan sorotan dari bawahannya

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa

yang mereka pikirkan sebelumnya. Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka memotivasi untuk melakukan lebih dari pada awalnya diharapkan terhadap mereka (Yukl, 2005: 305). Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Komunikasi harus selalu dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya dalam pencapaian misi yang akan dilakukan.

(Yukl, 2005) kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari tingginya komitmen, motivasi dan kepercayaan bawahan sehingga melihat tujuan perusahaan yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Maka dari itu penelitian ini ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan Matras di Sidoarjo apakah gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut dapat mempengaruhi orang-orang agar mereka dapat berusaha mencapai tujuan-tujuan. Jadi, seorang pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah-masalah yang ada, baik yang menyangkut perusahaan maupun karyawannya sehingga tercipta hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpinnya. Pemimpin yang baik dalam memimpin karyawan, akan menciptakan kepuasan

kerja bagi karyawan itu sendiri (Marzuki dalam Riyanti, 2012).

Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal dan bukan hanya kemampuan umum mendasar dari setiap pribadinya. Bukan itu saja motivasi juga merupakan sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya (Rivai, 2014: 455-456). Motivasi mempengaruhi kinerja. Hal ini perusahaan dapat memotivasi kerja karyawan misalnya dengan cara pengakuan, penghargaan, tugas-tugas yang menantang, maka akan mendorong karyawan untuk menambah semangat kerja, sehingga memberikan hasil maksimal dalam bekerja (Suparmi, 2010).

Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia juga tidak luput dari peran dukungan organisasional, Rich (2010) menyatakan bahwa perilaku kerja yang produktif dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasional. Karyawan berpersepsi apakah perusahaan mendukung kinerja sebagai karyawan perusahaan, apabila perusahaan mendukung pekerjaan karyawan tersebut maka karyawan tersebut akan nyaman bekerja di perusahaan ini.

Studi ini akan dilakukan dengan obyek peneliti karyawan yang bekerja di PT. Mitra Matras Mandiri Sidoarjo. Perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan kasur, bantal, kursi, spre, dan selimut. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan di perusahaan mitra matras mandiri sidoarjo, tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut sangat tinggi meskipun pemberian gaji karyawan pabrik di perusahaan tersebut dibawah umr kota sidoarjo. oleh karena itu, perlu untuk diidentifikasi apakah ada factor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan dukungan organisasional mempengaruhi tingginya tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan matras di Kota Sidoarjo. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Matras Mandiri Sidoarjo”.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Matras Mandiri Sidoarjo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Matras Mandiri Sidoarjo?
3. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Matras Mandiri Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Matras Mandiri Sidoarjo.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Matras Mandiri Sidoarjo.
3. Menganalisis pengaruh dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Matras Mandiri Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi beberapa pihak, yaitu :

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran yang berarti bagi gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan dan Sebagai tambahan informasi bagi pembaca dalam melakukan penelitian serupa lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pemimpin perusahaan dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi serta dukungan organisasional.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

1. Bagian awal skripsi terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel, dan daftar lampiran.
2. Bagian isi skripsi terdiri dari lima bab yaitu:

- BAB 1 : Pendahuluan, dalam hal ini penulis menguraikan tentang latar belakang, permasalahan, tujuan, manfaat penelitian, penguasaan istilah, dan sistematika skripsi.
- BAB 2 : Landasan teori, yaitu bab yang menguraikan tentang kajian pustaka baik dari buku-buku ilmiah, maupun sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.
- BAB 3 : Metodologi penelitian, yaitu bab yang menguraikan tentang objek penelitian, variabel, metode penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.
- BAB 4 : Hasil penelitian dan pembahasan, yaitu bab yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.
- BAB 5 : Simpulan dan saran, yaitu berisi simpulan hasil dan saran serta hasil penelitian.