

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dari sebuah organisasi bukan hanya sekedar dikatakan berhasil dalam mengelola keuangan yang dalam arti mendapatkan keuntungan saja, bukan hanya sekedar berhasil pada saat memasarkan produk ataupun jasa yang ditawarkan oleh suatu organisasi tersebut, tetapi keberhasilan dari sebuah organisasi juga dapat diukur dengan berhasilnya mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Hal itu dikarenakan SDM merupakan *asset* yang sangat penting bagi suatu organisasi guna mencapai tujuan dari suatu organisasi. Suatu organisasi pasti memerlukan SDM yang bersemangat dan berkinerja tinggi dalam pekerjaannya. Oleh karena itu dibutuhkannya seseorang yang dapat memimpin para pengikutnya dengan memiliki visi/ misi yang jelas agar para karyawan merasa mampu atau bisa bekerja sama satu dengan yang lain agar visi/ misi tersebut dapat tercapai yaitu salah satunya adalah memperoleh profit (*Profit Oriented*). Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan salah satu penentunya adalah efektifitas peran pemimpin dalam mengatur dan memimpin karyawannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang kuat terhadap berlangsungnya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi, keberhasilan sebuah organisasi dapat dicapai apabila pemimpin dapat mempengaruhi pengikut untuk memberikan kinerja terbaik kepada organisasi. Menurut House (1999) dalam Yukl (2010:3) kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Yukl (2010:40) menyimpulkan bahwa dengan demikian pemimpin mengambil peran sangat penting dalam sebuah kelompok atau organisasi, karena seorang pemimpin dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi dikatakan berhasil apabila salah satunya yaitu dengan memiliki pemimpin yang mampu memberikan motivasi agar karyawan dapat diandalkan untuk bersaing dengan yang lain. Pemimpin yang berkarisma juga mampu memberikan dampak secara langsung kepada para pengikut untuk bekerja lebih baik lagi.

Dalam perubahan organisasional baik yang terencana maupun tidak terencana, dan salah satu aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, karena harus melalui proses. Peran pemimpin sebagai *agent of change* menjadi kunci keberhasilan dalam proses perubahan organisasional tersebut, karena perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Menurut Bass dalam Yukl (2010:290) Pentingnya gaya transformasional dalam organisasi yang penuh dinamika akan lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan pengikut termotivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik daripada yang awalnya diharapkan dari pengikut. Burns (1978) dalam Yukl (2010:290) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri dalam tingkatan moralitas dan saling memotivasi. Kesadaran moral pengikut mulai bangkit dengan menyerukan cita-cita yang tinggi dan nilai moral seperti : kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, dan semua itu bukan dikarenakan kecemburuan, kekerasan dan kebencian.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan baik atau buruknya kinerja dari karyawan. Disiplin kerja yang berarti kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja sehingga dalam pelaksanaannya mereka juga dapat meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan mereka dan organisasi. Menurut Hasibuan (2003:34) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah karyawan hadir tepat waktu, tertib dan teratur. Hal itu menandakan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku mereka sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku agar dapat mencapai suatu tujuan dari organisasi hal itu juga merupakan faktor paling dominan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai sehingga berdampak pada kinerjanya yang meningkat. Disiplin kerja dapat dilakukan dengan peraturan/pedoman dibuat perusahaan, yang harus ditaati oleh setiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara umum serta sasaran-sasaran khusus yang telah

ditetapkan untuk dapat dilaksanakan oleh tiap unit kerja yang ada dalam perusahaan, baik untuk kepentingan prosedur proses kegiatan pekerjaan, efisiensi, serta efektivitas.

Peran karyawan sendiri untuk terlibat aktif didalam perusahaan merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dari karyawan. Kinerja karyawan sendiri adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pemimpin. Mathis dan Jackson (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan akan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan dari organisasi yang diterimanya. Peran pemimpin dalam mengukur kinerja dari pengikutnya juga sangat penting untuk dilakukan. Tujuan utama dari pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan pemimpin kepada para pengikut dapat terlaksana dengan baik atau tidaknya dengan waktu yang telah diberikan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana awal yang telah ditentukan pemimpin atau apakah karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dari berbagai kajian empiris sebelumnya untuk meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin dengan gaya transformasional yang memiliki kharisma dan sikap untuk dapat memotivasi karyawan. Berdasarkan hasil kajian empiris dari Permana, Puspa, Listiawati, dan Wahyudi (2017), Kharis (2015), dan Suyatmiyah (2013) pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dalam kepemimpinan transformasional ini, tidak hanya pemimpin dengan kharisma yang tinggi saja yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, namun pemimpin juga harus mampu memotivasi para pengikutnya serta mampu memberikan visi dan misi yang jelas kepada para pengikut agar para pengikut mampu mengerti dengan maksud dan tujuan dari pemimpin. Menurut Kharis (2015) kinerja dari para karyawan dapat meningkat apabila pemimpin dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil kajian empiris dari penelitian sebelumnya, untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan bersikap disiplin dalam bekerja seperti memberikan contoh untuk terus loyal pada perusahaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Hasil kajian empiris Permana dkk (2017), Kharis (2015), dan Suyatmiyah (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Unsur kekuatan dalam menjalankan suatu aturan yang telah dibuat oleh perusahaan juga merupakan hal pendisiplinan bagi karyawan, dan tiap karyawan harus

menaati semua disiplin aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bila karyawan tidak disiplin menjalankan aturan yang telah dibuat, maka ada sanksi (hukuman) yang diberikan perusahaan atas pelanggaran yang terjadi. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang yang mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan. Hal ini berarti pula semakin rendah kedisiplinan seseorang diikuti dengan semakin rendah tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Suyatmiyah (2013) tingkat kedisiplinan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang tinggi pula.

PT Marco Motor adalah salah satu organisasi bisnis dalam bidang dealer khususnya Honda yang saat ini memiliki tingkat persaingan yang ketat khususnya berada di Wilayah Madiun. Karena dengan semakin banyaknya organisasi bisnis bidang dealer di Madiun, maka dealer ini membutuhkan keterampilan manajerial yang baik, juga dituntut mempunyai sosok pemimpin yang mampu terlibat dengan orang lain, mampu mendelegasikan tugasnya dengan baik, mampu menjadi contoh yang berkharisma dihadapan para karyawan. Hal lain yang mampu mempengaruhi perkembangan dealer ini adalah tentang tingkat kedisiplinan. Karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

PT Marco saat ini menghadapi tantangan dalam mengembangkan bisnisnya agar mampu bersaing karena dengan semakin banyaknya dealer-dealer lainnya yang ada di wilayah Madiun. Cara yang dilakukan pemimpin dalam menyikapi tantangan tersebut adalah meningkatkan kualitas dari SDM agar dapat lebih profesional lagi sehingga mampu memberikan pelayanan lebih baik. Beberapa program unggulan dealer ini untuk meningkatkan disiplin kerja, disiplin waktu dan disiplin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut: (1) Memberikan insentif jika target penjualan tercapai; (2) Memberikan *reward* atas pencapaian kinerja karyawan; (3) Memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, untuk menghadapi persaingan yang ketat antar dealer yang ada di kota Madiun, maka dibutuhkan sosok pemimpin transformasional yang mampu memberikan banyak perubahan pada para karyawan serta tingkat disiplin karyawan dalam bekerja agar PT Marco Motor Madiun mampu bersaing dan mampu mencapai tujuan. Judul dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Marco Motor Madiun.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan tetap PT Marco Motor Madiun?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Marco Motor Madiun?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marco Motor Madiun?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja dari karyawan.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh simultan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian berupa :

### **1.4.1. Manfaat praktis**

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk pedoman, agar pemimpin mampu mengembangkan gaya kepemimpinan dan kebijakan disiplin kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

### **1.4.2. Manfaat akademis**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan kajian empiris tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin dalam bekerja terhadap peningkatan kinerja organisasional.

## **1.5 Sistematika Penulisan Laporan**

Sistematika penulisan proposal skripsi penulisan penelitian ini terdiri dari lima (5) bab, masing-masing merupakan satu kesatuan dan tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antar bab satu dengan bab lainnya. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan proporsal penelitian ini dapat dilihat dalam setiap bab, sebagai berikut:

### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan.

### **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis penelitian yang meliputi hubungan antar variabel dan rumusan hipotesis, dan model penelitian.

### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan dan teknik analisis data yang digunakan.

### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi variabel penelitian, hasil uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan.

### **BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan, dan saran yang dapat diperhatikan baik untuk praktisi maupun untuk akademis.