

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam situasi persaingan ekonomi saat ini, bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah asset yang penting. Hal ini karena setiap organisasi dan perusahaan bergantung pada tenaga kerja yang ada di dalam organisasi dan perusahaan. Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sebagai penerak dan pelaksanaan kegiatan organisasi yang membantu kelancaran jalannya perusahaan sehingga perusahaan dapat terlaksana bekerja dengan baik. Agar tujuan organisasi tercapai, diperlukan pemimpin yang dapat memberikan pengetahuan keterampilan dan kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan sebuah peran dan kunci kesuksesan sebuah organisasi oleh sebab itu semua pegawai harus memiliki keterampilan dan kemampuan serta pengalaman untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja didalam sebuah organisasi menjadi lebih baik dan bisa tercapai. Dengan adanya (SDM) dalam organisasi harus dapat menciptakan kinerja karyawan yang sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia (SDM) harus bisa melakukan hal yang sama untuk memajukan sebuah organisasi atau instansi menurut Bangun (2012:5).

Sebuah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawan disebut kinerja individu Mangkunegara (2013:67) karyawan merupakan salah satu penyebab utama sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan dan pimpinan sangat tergantung kepada karyawannya agar bisa memajukan kuantitas dan kualitas perusahaan. Menurut Bangun (2012:231), untuk menentukan kinerja karyawan tinggi atau rendah pada suatu pekerjaan maka karyawan harus bisa menentukan standar pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan jika kerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dibawah standar pekerjaan maka kinerja disebut rendah.

Pernyataan ini diperkuat oleh Sitorus dan Arwiyah (2019) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dari pernyataan ini dapat diketahui bahwa adanya kemampuan, keinginan, pengetahuan, kepandaian, jabatan, pendidikan, pengalaman, serta minat yang kuat dan kepribadian serta kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen dan kompetensi, memegang peran penting bagi kinerja karyawan salah satunya melalui sistem imbalan yang berlaku atau lebih di kenal dengan istilah kompensasi. Kinerja didefinisikan oleh Insan (2019:46) sebagai prestasi terhadap target tertentu yang dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu. Kinerja memiliki efisiensi dan efektifitas yang artinya karyawan selalu dipercayai oleh atasannya dalam setiap melakukan pekerjaan, selalu dihargai, loyal, dan begitu juga sebaliknya karyawan hormat kepada pemimpin. Kinerja sangat dibutuhkan untuk memajukan dan menentukan sebuah keberhasilan perusahaan, sebab dengan adanya kinerja individu masing-masing karyawan dapat mengetahui adanya kemampuan yang dimiliki dan karyawan harus bisa menjalankan tugasnya sesuai prosedur dan tanggung jawab terhadap organisasi (Zammaludin,2020). Pernyataan ini diperkuat oleh Aisyah dkk. (2020) dan Sylvia (2017), yang mengungkapkan bahwa selain kepemimpinan, motivasi pada setiap karyawan dapat meningkatkan masing-masing kinerja karyawan.

Peneliti memilih Credit Union (CU) Lantang Tipo yang terletak di jalan Angkasa Puri, No. 26A Batang tarang, Makawing, Kecamatan Balai, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat (78563), sebagai topik penelitian. Selain itu, karena CU Lantang Tipo merupakan organisasi yang memberikan layanan keuangan untuk memberdayakan anggotanya dan meningkatkan kesejahteraan mereka, maka peneliti tertarik memilih objek penelitian ini. Oleh karena itu Credit Union (CU) Lantang Tipo berupaya memiliki hubungan baik dengan karyawannya dengan arahan dan dapat menciptakan pemimpin yang baik dengan harapan dapat terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja karyawan dapat tercapai walaupun belum maksimal. Hal ini terungkap pada wawancara salah satu pengurus koperasi yaitu Bapak Mardilinus Agus.

A.S.Pd bahwa dalam pengelolaan (CU) belum memaksimalkan hubungan dalam meningkatkan motivasi seperti memajukan koperasi.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti ingin mengetahui seberapa baik dan seberapa tepat perusahaan Credit Union (CU) Lantang Tipo Balai Batang Tarang dalam menerapkan seorang pemimpin yang transformasional dan memiliki motivasi yang kuat untuk membangun organisasi yang dianutnya yang dapat memebrikan dampak yang baik kepada karyawan. Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Credit Union (CU) Lantang Tipo Balai Batang Tarang Kalimantan Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Pemaparan pada latar belakang maka ada beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CU Lantang Tipo?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CU Lantang Tipo?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada CU Lantang Tipo?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada pemaparan, yang terdapat pada latar belakang dan rumusan masalah, maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CU Lantang Tipo.
2. Untuk menguji dan melakukan analisis signifikan positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CU Lantang Tipo.

3. Untuk menguji dan menganalisis signifikan positif pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CU Lantang Tipo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat menghasilkan manfaat akademik dan praktis sebagai berikut:

1. **Manfaat Akademik**

Penelitian ini dapat membantu akademisi pada khususnya masyarakat dan masyarakat pada umumnya dengan mengkaji kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

Penelitian diharapkan memberi masukan dan membantu Credit Union (CU) Balai Batang Tarang dalam upaya menerapkan kepemimpinan transformasional.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematik penulisan yang digunakan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, pengembangan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas adanya sebuah desain penelitian,

identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik sampel, serta analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menganalisis dan pembahasan menguraikan mengenai gambaran objek penelitian, deskripsi data, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji regresi berganda, uji heteroskedastisitas.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN

Bab ini mengurai dengan adanya kesimpulan, keterbatasan dan saran.