

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan 2015). Tujuan organisasi tersebut digunakan supaya bisa membimbing manusia bagaimana agar bisa saling bekerja sama secara efektif dan efisien. Proses kegiatan suatu organisasi adakalanya mengalami hambatan dalam mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan upaya agar seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk satu langkah mencapai suatu tujuan. Hanya karyawan yang berkualitaslah yang mampu diajak bekerjasama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila karyawan yang dimiliki baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Thomson (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka, kemungkinan besar dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya saling mempunyai hubungan yang sangat erat.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2016) yaitu Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja. Dari penjelasan diatas, tampak bahwa faktor gaya kepemimpinan adalah sesuatu yang turut serta mempengaruhi kinerja di perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional Menurut Robbins (2016) dapat diartikan sebagai pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Sedangkan Wahyudi (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan sekaligus mengarahkan dan mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar lebih bersikap mandiri saat bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pemimpin dengan menyampaikan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Hubungan antara kinerja karyawan dengan kepemimpinan berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi di perusahaan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya suatu kebutuhan.

Mulyadi (2015) menyatakan bahwa ada beberapa macam gaya kepemimpinan meliputi Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Karismatik, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*Laissez Faire*)

Salah satu gaya kepemimpinan yang lazim diterapkan di perusahaan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Purnomo dan Cholil, (2012) menyatakan Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Rafferty (2017) Gaya Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan.

Selain Gaya Kepemimpinan, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Rivai (2013) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2011) menyatakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan adanya disiplin kerja, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar dan target yang telah ditetapkan. Jika karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi suatu peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dalam meningkatkan kinerja yang tinggi.

Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Darmawan Putra, Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pimpinan memiliki sikap perhatian terhadap pegawai atau bawahannya yang sangat baik, sehingga para pegawai merasa nyaman dan merasa diperhatikan dalam melakukan pekerjaannya karena dengan perhatian yang diberikan oleh pimpinan memberikan dampak yang sangat besar dalam mencapai target pekerjaan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yosua Ferdian Kurnawan (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila seorang

pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang mengakibatkan suasana kerja menjadi lebih baik, maka kinerja karyawan tersebut akan ikut berpengaruh.

UD. Berkah Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan produksi box dengan jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 35 orang. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap Percetakan UD. Berkah Jaya, tampak bahwa kinerja karyawan UD. Berkah Jaya masih belum maksimal hal ini tampak dari data sebagai berikut:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Laporan Produksi UD. Berkah Jaya

Tahun	Target produksi (Pcs)	Realisasi Produksi (Pcs)	Jumlah produk Cacat (Pcs)	Ketercapaian (%)
2018	8.500.000	6.840.000	660.960	77%
2019	8.500.000	7.550.890	330.353	81%
2020	7.000.000	5.780.770	167.983	64%
2021	8.000.000	6.680.365	385.980	74%

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan bagian produksi selama empat tahun terakhir mengalami fluktuasi dan capaian produksi berkisar 80%.

Hasil wawancara pada beberapa karyawan produksi menjelaskan penyebab karyawan produksi sulit mencapai target yang diterapkan UD. Berkah Jaya karena pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini tampak dari pernyataan yang disampaikan oleh salah satu karyawan UD. Berkah Jaya, beliau merasa bahwa pemimpin kurang memberikan masukan atau arahan tentang situasi yang dialami perusahaan. Dan juga karyawan lainnya sering kali mengeluh dengan adanya fasilitas alat mesin packing yang kurang, sehingga karyawan ingin penambahan alat packing agar bisa membantu meningkatkan produktivitas perusahaan tetapi hanya di janjikan saja. Dari pernyataan diatas, tampak bahwa pimpinan kurang memperhatikan karyawannya.

Karyawan produksi merasa bahwa pimpinan belum bisa mengarahkan bagaimana tata cara kerja serta selalu mengedepankan hasil, dalam melakukan pekerjaan arahan dan bimbingan seorang pimpinan sangat penting karena setiap karyawan akan merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan, jika karyawan tersebut masih baru dan belum bisa beradaptasi dengan pekerjaannya. Jadi peran seorang pemimpin sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan, jika pemimpin bisa membimbing serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu faktor gaya kepemimpinan , hal lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan UD. Berkah Jaya tampak bahwa yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. yaitu karyawan sering tiba-tiba tidak masuk kerja sehingga pihak perusahaan harus mencari pekerja yang bersedia untuk menerima pekerjaan tambahan. Berikut ini rekapitulasi data absensi kehadiran karyawan pada UD. Berkah Jaya Bulan Januari – Maret 2022 tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan UD. Berkah Jaya

Bulan	Absensi		Prosentase Kehadiran	Jumlah Karyawan
	Sakit	Tanpa Keterangan		
Januari	2	-	94%	35
Februari	-	4	88%	35
Maret	2	4	82%	35

Sumber: Absensi Karyawan UD. Berkah Jaya

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di UD. Berkah Jaya dirasa masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada yang sakit. Dari data diatas bahwa dapat dilihat bulan januari 2 orang karyawan tidak masuk kerja di karenakan sakit, bulan selanjutnya februari semua karyawan tidak ada yang sakit tetapi ada yang tidak masuk tanpa keterangan 4 orang. Dan pada bulan Maret ada 2 orang karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit dan 4 orang tanpa keterangan. Selain itu, karyawan juga banyak yang terlambat ketika masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari kedatangan karyawan saat bekerja sering terlambat karena datang melebihi jam kerja. sering tidak menaati peraturan kerja, seperti melepas seragam saat bekerja, dan saat memasuki jam istirahat karyawan lebih memilih istirahat sebelum waktu yang ditentukan. Serta karyawan belum bisa bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai SOP yang berlaku di

perusahaan. Dalam hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa peran disiplin karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka berangkat dari permasalahan tersebut diatas, maka penelitian ini tertarik untuk mengupas lebih jauh kinerja di UD. Berkah Jaya dengan mengambil Judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Berkah Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Berkah Jaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Berkah Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan UD. Berkah Jaya.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Berkah Jaya.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Berkah Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan dijadikan bahan ilmiah dan berguna untuk bahan kajian pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang penelitian serta untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja karyawan

b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bermanfaat dalam mengetahui tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.