

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan kerja yang semakin erat dalam era sekarang ini karyawan memiliki tuntutan untuk meningkatkan kinerja. Berhasil atau tidaknya organisasi atau unsur kinerja untuk melaksanakan tugas dan peran sangat berhubungan erat dengan pelaksana organisasi tersebut, selain itu sumber daya manusia juga mempunyai peran yang sangat strategis sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai suatu tujuan yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia apabila tidak di kelola dengan baik maka tidak akan memperoleh suatu tujuan yang direncanakan perusahaan. Kurangnya kinerja pada karyawan akan mempengaruhi suatu kesuksesan dalam perusahaan. Karyawan yang enggan untuk bekerja, menurunnya semangat dalam bekerja akan menimbulkan kinerja karyawan yang semakin menurun. Perusahaan memiliki suatu target pencapaian, sehingga membutuhkan suatu kerja karyawan yang cepat dan memiliki kemampuan dalam bekerja.

Era sekarang perusahaan swasta maupun perusahaan milik pemerintah dituntut untuk memaksimalkan suatu kinerja yang baik. Sehingga pemimpin juga memiliki peranan penting dalam perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas baik. Faktor salah satu untuk meningkatnya kinerja yaitu gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin perusahaan. Langkah-langkah dalam meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan yaitu dengan mempertimbangkan kinerja karyawan dan perbaikan terhadap kinerja untuk tetap unggul dan dapat mempertahankan persaingan sehingga dapat menambah kualitas karyawan (Riyadi, 2011). Perusahaan dan karyawan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan adalah pemeran utama yang menjalankan sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia dibutuhkan oleh organisasi yang mampu memiliki prestasi kerja yang baik dalam *team work*. Kinerja karyawan ini bisa dilihat dari individu yang hanya tidak bekerja berdasarkan *job descriptionnya*

saja, namun ikut serta untuk menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan di dalam organisasi.

Timpe (Riyadi, 2011) kinerja merupakan tingkat prestasi karyawan atau seseorang dalam perusahaan dapat dilihat dari meningkatnya kreatifitas. Hasibuan (Riyadi, 2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu yang dilakukan dalam pekerjaan yang ditetapkan sesuai dengan keahliannya, pengetahuan dan waktu. Hal tersebut dapat diukur dengan standar dan kriteria yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Nafisah & Raharjo, 2006). Suprihanto menyatakan kinerja atau hasil kerja karyawan merupakan pekerjaan seorang karyawan dalam tempo tertentu, contohnya tujuan atau tuntutan yang telah ditetapkan perusahaan secara bersama-sama (Pebriani & Kasmirudin, 2016). Argyris Harsey dan Blanchard (Apriani, 2009) mengungkapkan bahwa tanpa adanya kompetensi antar individu atau antar kelompok dapat menyebabkan konflik dan rasa tidak percaya terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan tidak dapat mencapai suatu tujuan. Namun sebaliknya apabila tingkat kemanusiaan dikembangkan dalam organisasi, maka akan tumbuh kepercayaan dan kedekatan antar karyawan dan akan menghasilkan tingkat kerjasama antar kelompok serta mampu meningkatkan hasil kerja karyawan.

Upaya yang dapat meningkatkan hasil kerja yang baik karyawan adalah dengan gaya kepemimpinan transformasional untuk perusahaan, kepemimpinan organisasi berperan penting bagi organisasi untuk menentukan keberhasilan dalam perusahaan (Pebriani & Kasmirudin, 2016).

Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil wawancara peneliti pada karyawan yang berinisial N yang mengatakan :

“Untuk masalah itu sih masih seperti biasa, karena kita masih dituntut deadline untuk menyelesaikan pekerjaan dan kita juga harus berfikir lebih dan membutuhkan tenaga yang berlebih untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.. tapi ya kalau sudah capek banget malah kadang gak selesai mbak, ya jadinya dimarahi oleh atasan.. terus kita juga harus nerusin pekerjaan kemarin di tambah pekerjaan esoknya mbak.. contoh kemarin ya mbak, kan disuruh nyelesain jahit bagor (karung) sehari itu harus 1000 karung tapi saya baru nyelesain 800 karung, jadikan saya esoknya

harus nyelesain 1200karung,, ya gitulah mbak dan rasanya udah males kerja karna pekerjaannya tidak sesuai yang saya harapkan ”

Hal ini didukung dengan hasil wawancara subjek kedua berinisial M yang mengatakan :

“yang bikin saya kurang semangat dalam bekerja tu ya mbak kadang kalo saya dapet bagian yang tidak begitu saya sukai mba,, terutama kalau bagian extquder (buat benang) soalnya saya bosan kayak gitu mbak,, kadang saya sudahh nyaman di bagian tertentu ya tapi terus di pindah dibagian lain kan buat susah nyesuain mbak..

Hal ini juga didukung hasil wawancara subjek ketiga yang berinisial J yang mengatakan :

“ya mbak, kalo aku kan dibagian produksi bagian C loom (buat karung) gitu ya mbak.. dalam target tersebut kita juga dituntut harus menyelesaikan sampai target membuat karung terpenuhi, ya kalau belum selesai ya kita alamat mbak.. bakal dimarahi sama atasan gitu, ya gitu lah mbah namanya juga buruh pabrik..sekuat apapun ya harus diselesaikan targetnya mbak.. tapi kalau sudah malas sama atasan gitu ya mbak kadang kan cuek gitu mbak, ya kita masa bodoh mbak dan kita merasa kurang semangat dalam bekerja..ya terserah gituu...”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan perusahaan PT. Gemah Makmur Sejahtera tergolong masih rendah. Kinerja karyawan terkadang menurun karena dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja karyawan serta lingkungan kerja karyawan. Kinerja karyawan dibutuhkan oleh perusahaan untuk memajukan dan menguntungkan sebuah perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu organisasi yang membentuk karyawan dengan memotivasi anak buah, memberi semangat, solusi pekerjaan agar mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan strategi atau perilaku sebagai hasil perpaduan dari kemampuan, sikap atau sifat yang diberikan oleh pimpinan ketika ingin mempengaruhi kinerja karyawan (Tampubolon, 2007). Hubungan pimpinan dengan karyawan (bawahan) dapat dilihat dari cara memberi nilai pekerjaan terhadap gaya kepemimpinan

seorang pemimpin dalam membina dan memberi arahan kepada bawahan untuk menjalankan sebuah kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan menjadikan sebuah organisasi menjadi lebih efektif. Gaya kepemimpinan yang bertujuan pada tugas dan kepercayaan atau disebut juga dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Robert House dalam kutipan Sujak (1990) teori “pengharapan” adalah orang akan menjadikan motivasi oleh harapan-harapan yang mampu untuk melakukan tugas dan kepercayaan, jika karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik maka karyawan akan mendapatkan penghargaan yang sangat baik bagi dirinya.

Pengaruh kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PT. Gemah Makmur Sejahtera akan berdampak negatif karena adanya gaya kepemimpinan yang buruk sehingga karyawan yang bekerja tidak dapat mendapatkan kinerja yang baik karena karyawan tidak diberikan arahan dan dukungan dari atasan maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan.

Penjelasan diatas didukung dengan hasil wawancara peneliti dari karyawan berinisial N yang mengatakan :

“Pemimpinnya itu kurang baik mbak, tidak sesuai dengan aturan yang berlaku gitu, kadang ya mbak pemimpinnya itu kayak suka banding-bandingkan dengan yang lain gitu, kadangkannya karyawan di tuntut menyelesaikan tugas gitu mbak, da itu kalo pengen bantu ya pilih-pilih orang gitu”

Hal ini didukung dengan hasil wawancara subjek kedua yang berinisial M yang mengatakan :

“Kalo menurut saya ya mbak pemimpinnya itu cari muka gitu, misal nih ya, kalau pemimpinannya itu nggak suka sama saya misal kalau kerjaan saya belum selesai dia tuh nggak bantu, tapi sebaliknya kalau yang disukai sama dia ya dibantu. Yaaa... nggak tau kenapa kerjaan yang disif ku selalu di banding-bandingkan, yya kadang kurang perhatian lah yaa mungkin karena ada blok tadi (cari muka)”

Hal ini dapat didukung dengan hasil wawancara ketiga berinisial J yang mengatakan :

“Yaa.. ketika mereka banyak pekerjaan dan di tuntutan oleh perusahaan untuk kejar deadline biasanya berdampak pada kami (bawahan) biasanya jam kerja kita di tambah, hari libur kita di kurangi. iya, kalo pemimpin kita cuek terhadap masalah kita biasanya kita juga masa bodoh, mau urgent atau nggak ya kita lelet-leletin”

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan tersebut menggunakan gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan berdampak negatif dalam organisasi. Gaya kepemimpinan tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam hal pekerjaan. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Podsakoff dkk. (Tondok & Andarika, 2004) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah faktor yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku, persepsi karyawan dalam meningkatkan rasa percaya kepada pimpinan, motivasi dan organisasi mampumengurangi konflik yang terjadi. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Riyadi, 2011).

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu mengenai masalah yang sama dengan peneliti lakukan yaitu penelitian dari Sarita Permata Dewi yang berjudul “analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu lainnya adalah penelitian dari Slamet Riyadi yang berjudul “pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di jawa timur”. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara gaya kepemimpinan

transformatif dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Gemah Makmur Sejahtera”

Peneliti akan melakukan penelitian terhadap fokus penelitian yang sama yaitu kinerja karyawan, namun dengan perbedaan pada subjek penelitian yaitu karyawan PT. Gemah Makmur Sejahtera, Ungaran. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui ada tidaknya hubungan gaya kepemimpinan transformatif dengan kinerja karyawan di PT. Gemah Makmur Sejahtera, Ungaran.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu : apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformatif dengan kinerja karyawan PT. Gemah Makmur Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformatif dengan kinerja karyawan PT. Gemah Makmur Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari peneliti adalah :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menambah wawasan dalam bidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan untuk mengatasi hubungan antara kepemimpinan transformatif dengan kinerja karyawan di PT. Gemah Makmur Sejahtera.

2. Manfaat praktis

Secara praktis peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan pengetahuan untuk semua yang terkait sehingga dapat mencegah menurunnya kinerja karyawan apabila belum terjadi. Sehingga dapat digunakan sebagai acuan masukan untuk menambah wawasan mengenai penyebab kinerja karyawan.