

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Menurut Hartati (dalam Afifah, 2011) Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Oleh karena itu kinerja organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individual.

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting, karena hal tersebut merupakan pemeran utama pendayagunaan sumber-sumber yang lain. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak berarti tanpa ditunjang sumber daya manusia yang ada seperti karyawan yang terampil dan mempunyai dedikasi tinggi dari masing-masing anggota organisasi. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi ditunjukkan dengan kinerja (hasil kerja yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Burns (1978 dalam Pradana dkk, 2014) kepemimpinan (*leadership*) yang diterapkan oleh seseorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk menciptakan sasaran yang maksimal. Konsep kepemimpinan transformasional mengintergrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya

dan kontingensi. Kebanyakan teori terbaru dari kepemimpinan transformasional amat terpengaruh.

Pada dasarnya setiap perusahaan tidak hanya menghendaki karyawan yang cakap, terampil, dan berkemampuan tinggi saja, namun juga menghendaki tiap-tiap karyawannya mau bekerja keras demi perusahaan. Kemampuan karyawan yang tinggi tidak akan ada artinya apabila tidak diikuti oleh kemauan untuk bekerja keras yang tinggi oleh karyawan, sedangkan kemauan yang tinggi untuk bekerja keras kerap kali ditandai oleh adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mengharapkan tingkat balas jasa yang sesuai, sedangkan manajemen perusahaan menginginkan semua karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi, kedua hal ini dapat disatukan dengan menghadirkan motivasi di tengah-tengah iklim kerja karyawan sehingga dapat memuaskan kepentingan dari kedua belah pihak.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan motivasi jika ingin memperoleh kinerja yang optimal dari pegawainya. Simamora (2001) Memaksimalkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah tujuan pokok penilaian kinerja. Berdasarkan pada informasi dari sistem penilaian kinerja inilah seorang pegawai dapat dinilai apakah kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan

atau tidak dipromosikan. Karena itulah agar kinerja pegawai meningkat maka pegawai tersebut perlu dimotivasi.

Motivasi pada dasarnya adalah segala bentuk rangsangan atau dorongan yang diharapkan memberi stimulasi pada tiap-tiap karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga suatu target kerja dapat dipenuhi sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Motivasi dapat dihadirkan dalam lingkungan kerja dalam berbagai bentuk sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan yang terkadang seorang pegawai pun tidak mengetahui hal apa saja yang menjadi keinginan dan kebutuhannya, sehingga seorang pemimpin harus mengantisipasi hal tersebut dengan melakukan observasi agar diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat membawa motivasi ke dalam lingkungan kerja.

Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat membangkitkan motivasi pegawai, maka pengambilan keputusan mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan meningkatkan motivasi karyawan akan dengan mudah diputuskan sehingga kedua belah pihak baik manajemen maupun karyawan dapat menemui titik equilibrium atas keinginan dan ekspektasi dari keduanya dan mendapati suatu keadaan ideal yang diharapkan oleh seluruh pihak.

Menurut Fathoni (2006) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan, diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Sebaliknya jika kedisiplinan tidak ditegakkan dengan baik, maka dimungkinkan tujuan-tujuan organisasi yang telah

ditetapkan tidak dapat tercapai atau dapat tercapai tetapi tidak bisa efektif dan efisien. Disiplin sangat menarik untuk dibahas karena adanya pengaruh positif terhadap kemajuan sebuah perusahaan sehingga dapat meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia Indonesia.

PT. WIDODO PRAJA PRAKASA merupakan perusahaan distributor telkomsel, salah satu provider layanan komunikasi terbesar yang menjadi *market leader* dengan jumlah pelanggan terbesar di Indonesia. PT. Widodo Praja Perkasa yang merupakan mitra Telkomsel pada kegiatan distribusi produk layanan komunikasi. Dalam hal memenuhi keinginan pelanggan PT. Widodo Praja Perkasa dituntut untuk menyediakan segala kebutuhan konsumennya secara *real time*, cepat, sigap, dan memiliki kompetensi untuk menangani masalah di lapangan baik yang sudah diantisipasi sebelumnya maupun yang tidak, hal ini tidak mungkin dapat dilaksanakan apabila PT. Widodo Praja Perkasa tidak memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dan dapat diandalkan, hal itu dimiliki oleh PT. Widodo Praja Perkasa sebab pihak manajemen PT. Widodo Praja Perkasa mengelola sumber daya manusianya secara efektif sehingga tujuan perusahaan dan tuntutan dunia usaha dapat dipenuhi dengan baik oleh PT. Widodo Praja Perkasa.

Berdasarkan Pengamatan sementara Kinerja karyawan di PT. Widodo Praja Perkasa dirasa masih kurang karena kurangnya motivasi dari pimpinan dan pemimpin kurang terbuka terhadap karyawan, dan ada beberapa karyawan yang sering telat masuk kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. WIDODO PRAJA PERKASA PONOROGO).”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Widodo Praja Perkasa?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Widodo Praja Perkasa ?
3. Diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja manakah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Widodo Praja Perkasa ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Widodo Praja Perkasa?

2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Widodo Praja Perkasa ?
3. Untuk mengetahui diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja manakah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Widodo Praja Perkasa ?

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai serta mendukung penelitian sejenis dalam usaha pengembangan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Widodo Praja Perkasa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin di lingkungan kerja PT. Widodo Praja Perkasa.

b. Bagi akademisi

Bahan acuan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi, disiplin dan kinerja.

c. Bagi peneliti

Melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti

tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

d. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi kepustakaan dan sebagai literatur terutama dalam pembahasan tentang Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Widodo Praja Perkasa.

e. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan dan koreksi khususnya Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Widodo Praja Perkasa.

