

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, kompetisi di dunia bisnis kian ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya agar sanggup menghadapi tantangan bisnis yang kompetitif di era modern. Tiap perusahaan seharusnya sanggup untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Robbins (2010:72) terdapat 4 (empat) macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan visioner, dan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan kharismatik yaitu kepemimpinan yang membuat para pengikut terpicu oleh kemampuan pemimpin yang heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan. Gaya kepemimpinan visioner yaitu kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang telah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Gaya kepemimpinan transaksional yakni pemimpin yang memotivasi pengikut mereka untuk menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan dan tugas.

Menurut Yukl (2009:316) gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Peran pemimpin sangat penting, seorang pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para karyawannya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. Pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam mengelola karyawan suatu perusahaan harus ada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi. Dengan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan tersebut akan mencapai prestasi yang tinggi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan/ tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Peningkatan kompetensi karyawan sangat dibutuhkan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus dapat menentukan tingkat prestasi yang diwujudkan karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka prestasi karyawan akan semakin tinggi pula. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka prestasi yang akan ditempuh tidak akan maksimal. Oleh sebab itu, harapan dari sebuah prestasi dapat diraih jika dalam diri seseorang mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi dalam bekerja dibutuhkan sebab merupakan

kekuatan yang dapat memberi arahan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka perusahaan perlu memberikan motivasi berupa *reward* agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Prestasi suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya, tetapi atasan dapat berperan dalam merencanakan, menjalankan, serta mengontrol suatu perusahaan. Hal ini, atasan harus memiliki peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya.

Terkait hal diatas, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawan dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan). Menurut Nugroho dalam (Bintoro 2017:179) *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Hal-hal yang dapat mendukung karyawan dalam bekerja yaitu suatu rangsangan berupa kenaikan status yang lebih tinggi dari sebelumnya. Status tersebut dimaksudkan bagi karyawan yang prestasi kerjanya dapat meningkat lebih bagus.

Prestasi kerja sangat penting bagi usaha yang positif, sebab maju dan mundurnya suatu usaha sedikit banyak dipengaruhi oleh prestasi. Dengan bekerja lebih giat maka akan menciptakan suatu prestasi yang optimal. Umi Farida (2017:175) tujuan perusahaan dalam menekankan pentingnya kualitas sumber daya tersebut yakni sebagai standarisasi atau tolak ukur agar sumber daya manusia atau tenaga kerja yang diperolehnya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa

yang diharapkan perusahaan. Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan secara individu akan mendorong produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, prestasi kerja ini harus diperhatikan perkembangannya, salah satu cara yang dilaksanakan yaitu dengan penilaian kerja.

Lembaga keuangan berperan sangat besar dalam pengembangan dan pertumbuhan masyarakat . Produksi skala besar dengan kebutuhan investasi yang membutuhkan modal yang besar tidak mungkin dipenuhi tanpa bantuan lembaga keuangan.

Prestasi kerja karyawan yang diterapkan di KSU Danu Arta Manunggal dapat dicapai dengan syarat karyawan mampu memenuhi target setoran pinjaman minimal Rp. 30.000.000 (*storting*) dan mampu mencari anggota melalui penawaran produk jasa keuangan (*droping*) KSU Danu Arta Manunggal, banyaknya jumlah anggota/nasabah, ketepatan waktu anggota/nasabah dalam membayar angsuran, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas administrasi keuangan karyawan yang bertugas dibagian kantor.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di KSU Danu Arta Manunggal didapatkan bahwa pemimpin dari KSU Danu Arta Manunggal menerapkan kepemimpinan transformasional. Ada beberapa aspek perilaku pemimpin transformasional meliputi antara lain membangun kepercayaan kepada karyawan/bawahan, memberi motivasi dan dukungan kepada bawahan, menghormati setiap kreativitas dan pendapat bawahan, membuat pegelolaan serta pengarahan terhadap bawahan, dari semua aspek tersebut pemimpin belum melaksanakan secara menyeluruh dibuktikan kurangnya komunikasi dan kepercayaan antara pemimpin dan karyawan yang bekerja, kurangnya kerjasama

pemimpin dan karyawan serta pemimpin kurang mengarahkan bawahan untuk mencapai visi dan misi bersama dalam sebuah perusahaan sehingga berdampak pada hasil prestasi kerja karyawan kurang maksimal. Kompetensi KSU Danu Arta Manunggal harus dikembangkan karena kurangnya pengetahuan petugas lapangan sehingga belum mampu mencapai target perusahaan, dapat diketahui bahwa kurangnya kompetensi kerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian kompetensi kerja karyawan**

<b>NO</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Deviasi</b>
1	Rp 30.000.000	Rp 30.000.000	Tercapai
2	Rp 30.000.000	Rp 30.000.000	Tercapai
3	Rp 30.000.000	Rp 30.000.000	Tercapai
4	Rp 30.000.000	Rp 30.000.000	Tercapai
5	Rp 30.000.000	Rp 30.000.000	Tercapai
6	Rp 30.000.000	Rp 30.000.000	Tercapai
7	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
8	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
9	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
10	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
11	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
12	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
13	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
14	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
15	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
16	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
17	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
18	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
19	Rp 30.000.000		Tidak tercapai

20	Rp 30.000.000		Tidak tercapai
21	Rp. 30.000.000		Tidak tercapai
<b>TOTAL Rp 630.000.000</b>		<b>TOTAL Rp 180.000.000</b>	<b>TOTAL Rp 450.000.000</b>

Tabel tersebut menunjukkan dari 21 karyawan bagian petugas lapangan yang dapat memenuhi target dari bulan Januari sampai Maret 2020 hanya terdapat 6 karyawan yaitu sebesar Rp. 180.000.000 untuk 15 karyawan lainnya belum bisa memenuhi target yang ditentukan perusahaan sedangkan target perusahaan sebesar Rp.450.000.000 dengan menyalurkan pinjaman sebesar Rp. 30.000.000/bulan untuk setiap karyawan. Hal ini menunjukkan prestasi kerja karyawan belum dapat dikatakan baik. Pemberian *reward* yang diterapkan di KSU Danu Arta Manunggal pada tahun-tahun sebelumnya berupa barang seperti motor supra X125, mukena, tetapi sudah tidak berjalan lagi. Sekarang *reward* yang diberikan dalam bentuk uang dan promosi jabatan. Masalah utama terhadap prestasi kerja karyawan dalam pemberian *reward* yang diterapkan di KSU Danu Arta Manunggal terutama pada karyawan bagian lapangan bahwa perusahaan sudah menerapkan *reward* tetapi prestasi kerja karyawan menurun dan pencapaian target belum terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI, DAN *REWARD* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KSU. DANU ARTA MANUNGGAL KABUPATEN MADIUN”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, sehingga dapat dirumuskan permasalahan yang dapat mempermudah langkah-langkah dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Adapun permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun.
- b. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun.

- c. Untuk mengetahui *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun.
- d. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kompetensi, dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun.

## 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian.

Berikut manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan/Instansi (KSU Danu Arta Manunggal)

Sebagai landasan dan pertimbangan berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan *reward*. Sehingga kedepannya KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun dapat meningkatkan prestasinya.

- b. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta menerapkan teori-teori selama perkuliahan pada kondisi di lapangan.

- c. Bagi Akademik (Universitas Muhammadiyah Ponorogo)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, daftar rujukan pada jurusan manajemen, serta penerapan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan *reward* terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun.

d. Bagi Pembaca

Dapat memberikan sumber pengetahuan dan referensi untuk penelitian manajemen sumber daya manusia selanjutnya, terutama mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun.

