

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan tentu dibangun dengan dasar keyakinan bahwa perusahaan ini dapat maju berkembang dan bersaing di antara perusahaan-perusahaan lainnya. Sejak awal berdirinya juga setiap perusahaan tentu memiliki strategi dalam bersaing baik dari keunggulan sumber daya alam maupun dari sisi sumber daya manusianya. Disini penulis akan lebih menekankan pada bagaimana perusahaan bersaing dan mengoptimalkan suatu perusahaan dilihat dari sisi sumber daya manusia sesuai dengan konsentrasi pilihan penulis. Pengelolaan sumber daya manusia seringkali tidak menjadi pilihan utama bagi setiap pemimpin, karena dianggap memakan biaya yang tidak sedikit dan juga waktu yang cukup besar, namun dipandang memberikan hasil yang tidak cukup signifikan bagi perkembangan perusahaan. Padahal dengan memaksimalkan kinerja sumber daya manusia, setiap perusahaan dapat semakin memaksimalkan kinerja perusahaan dan output yang mereka hasilkan. Agar para karyawan yang merupakan sumber daya manusia di setiap perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka diciptakan sistem manajemen yang disebut manajemen kepegawaian.

Peran para karyawan yang dapat berdampak positif terhadap kinerja perusahaan juga tidak dapat lepas dari kinerja pemimpin dari suatu perusahaan. Pengelolaan karyawan atau sumber daya manusia sangatlah

berbeda dari pengelolaan barang atau sumber daya alam perusahaan. Sehingga pimpinan perusahaan wajib mengerti dan menguasai tentang prinsip-prinsip kepemimpinan untuk dapat secara efektif memaksimalkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (porter 1996 : dalam Sunarsih 2001). Sedang agar memiliki keefektifan Green Berg dan Baron (2000 : 444) dalam Sunarsih (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Semakin berkembangnya waktu, persaingan dan tuntutan perusahaan semakin bertambah pula. Untuk sebab itu, perusahaan yang berada di era modern ini harus pula mengikuti perkembangan jaman agar tidak tertinggal dan terlindas oleh perusahaan lain. Salah satu cara untuk mengikuti perubahan jaman yang terjadi ini haruslah dimulai dari kesiapan pemimpin itu sendiri. Maka pemimpin perlu memikirkan tentang model atau gaya kepemimpinan yang paling tepat dalam era modern ini. Gaya kepemimpinan apa yang diperlukan untuk memotivasi pengikut dalam perubahan organisasi? Beberapa peneliti menyarankan konsep kepemimpinan transformasional untuk menjawab pertanyaan tentang gaya kepemimpinan tersebut dan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan bagaimana pemimpin dapat sukses dalam menghadapi perubahan besar sebuah organisasi (Afsaneh Nahavandi, 2000 : 185)

Pertama kali dikembangkan oleh Burns (1978), kepemimpinan transformasional menyarankan bahwa beberapa pemimpin, melalui sifat-sifat pribadi dan hubungan mereka dengan para pengikut, menghasilkan pertukaran sederhana antara sumber daya dan produktifitas (Afsaneh Nahavandi, 2000 : 185).

Bass (1985) dalam Anikmah (2008) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya.

Selain gaya kepemimpinan, penulis ingin membahas hal lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja dan kemajuan sebuah perusahaan, yaitu adalah sikap disiplin. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang banyak menjadi perhatian para pemimpin pada era modern ini. Sehingga dibuatlah banyak dan bermacam-macam peraturan yang berfungsi sebagai alat untuk mengatur kedisiplinan kerja. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain (Sondang P. Siagian, 2000 : 305). Namun peraturan itu tidak hanya diciptakan bagi para karyawan, para pemimpin juga diwajibkan untuk menaati peraturan yang idealnya telah diciptakan bersama. Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan,

sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya (Nitisemito, 1996 : 118).

Kedua hal diatas, menarik penulis untuk dilihat seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan atau kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (1996:70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Karena kinerja karyawan merupakan dasar dari kinerja organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi output atau hasil dari organisasi itu sendiri, maka sudah pasti bahwa setiap perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan yang terbaik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan dan disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan pada keseluruhannya.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Melihat dari beberapa uraian dan teori di atas, penulis tertarik untuk meneliti apakah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja karyawan dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja kerja karyawan. Jika kita melihat dari sisi gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin akan lebih mengutamakan tentang karisma pemimpin seperti yang diungkapkan oleh Bass (1985) melalui Afsaneh Nahavandi (2000).

Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional yang menurut Afsaneh Nahavandi (2000) adalah gaya kepemimpinan yang didasari konsep pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin menyediakan pengikut berupa sumber daya dan hadiah untuk ditukar dengan motivasi, produktivitas, dan efektifitas dalam menyelesaikan tugas. Apakah gaya kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau gaya kepemimpinan transaksional yang akan lebih mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja yang diwujudkan melalui berbagai macam peraturan yang diterapkan oleh pimpinan sudah pasti berfungsi untuk membuat situasi di perusahaan lebih kondusif untuk para karyawan dalam bekerja. Namun apakah situasi yang seperti itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada UD. Naga Agung Surya Alam di Yogyakarta.

UD. Naga Agung Surya Alam yang berlokasi di Jl Ring Road Barat, tepatnya di kelurahan Gamping, kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, menjadi pilihan penulis untuk dijadikan objek penelitian dengan alasan selain karena penulis memiliki relasi yang cukup baik dengan pimpinan sehingga mempermudah penulis dalam memperoleh data dan memberikan masukan nantinya untuk diterapkan secara aplikatif. UD. Naga Agung Surya Alam (UD. NASA) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha supplier bahan bangunan. UD.

NASA berdiri pada tahun 1995 tepatnya pada tanggal 10 Oktober 1995 merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan oleh Bp Ir. Mulyanto Wijaya. Saat ini UD. NASA memiliki total 100 karyawan dan penulis akan mencoba meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya karyawan pada UD. Naga Agung Surya Alam di Yogyakarta.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di UD. Naga Agung Surya Alam?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Naga Agung Surya Alam?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Naga Agung Surya Alam?

### **1.4 Batasan Masalah**

Pada penelitian ini, penulis menentukan beberapa batasan masalah agar mempermudah penulis dalam melakukan penelitian. Batasan-batasan yang telah penulis tentukan untuk penelitian ini antara lain :

1. Gaya kepemimpinan yang akan penulis teliti adalah gaya kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan oleh pimpinan UD. Naga Agung Surya Alam.
2. Penelitian ini akan hanya penulis lakukan dengan menggunakan sampel karyawan di UD. Naga Agung Surya Alam yang sudah bekerja minimal 3 tahun yang penulis anggap telah mampu membaur dengan lingkungan dan memberikan data yang valid mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di UD. Naga Agung Surya Alam.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Naga Agung Surya Alam.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Naga Agung Surya Alam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap dengan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

1. Perusahaan UD. Naga Agung Surya Alam sendiri agar lebih mengenal tentang hubungan kepemimpinan transformasional dan

disiplin kerja karyawan mereka sendiri. Sehingga pimpinan UD, Naga Agung Surya Alam dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan disiplin yang sesuai agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan mereka.

2. Bagi pengembangan ilmu, penulis berharap agar dengan adanya penelitian dari penulis ini dapat menjadi referensi dan pertimbangan bagi perkembangan ilmu di masa depan. Khususnya pada bidang kepemimpinan atau cakupan luasnya pada bidang sumber daya manusia.
3. Bagi para peneliti dan pemerhati bidang keilmuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia agar dapat menambah wawasan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan perusahaan sampel di UD. Naga Agung Surya Alam. Penulis juga berharap agar penelitian ini dapat menjadi inspirasi atau sumber ilmu masyarakat luas.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

### **BAB I.       Pendahuluan**

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II . Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi tinjauan konseptual berkaitan dengan teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, hipotesis, dan hasil penelitian sebelumnya.

## **BAB III . Metode penelitian**

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional, metode pengukuran variabel, dan metode analisis data.

## **BAB IV . Hasil dan Pembahasan**

Bab ini meliputi analisis data yang dapat memberikan informasi dan menjelaskan hasil penelitian berdasarkan metodologi penelitian yang digunakan.

## **BAB V . Penutup : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan penutup yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial yang dirasakan dapat berguna bagi pihak yang berkepentingan dan saran bagi penelitian selanjutnya.