

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Menurut Anas dan Doni (2021), Sumber daya manusia pada suatu bangsa memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan bangsa tersebut. Sebuah bangsa yang maju ternyata adalah bangsa yang didukung oleh sumber daya yang berkualitas, dan dapat melahirkan berbagai kreatifitas untuk mendukung pengembangan bangsanya. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu peran penting dalam sebuah perusahaan terlebih pada era globalisasi yang menuntut setiap orang untuk dapat terus mengikuti perkembangan zaman sehingga dapat menjadi sumber daya yang unggul dan berperan aktif demi kemajuan perusahaan. Untuk itu, penting untuk melakukan pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja yang dimiliki secara optimal serta mengintegrasikan hubungan pekerja dengan perusahaan, sehingga dapat menjadi suatu relasi yang saling menguntungkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peran kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyalurkan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Disamping itu dapat mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan (Hartono, 2018). Proses kepemimpinan merupakan salah satu cara untuk mengintegrasikan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan melalui hubungan pekerja dengan pemimpinnya. Pemimpin merupakan peran utama yang memediasi hubungan pekerja dengan perusahaan guna mengomunikasikan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin wajib memiliki keterampilan dan kecakapan untuk mengelola serta memengaruhi anggota timnya melalui kepribadian yang dimiliki. Melalui kepribadian seorang pemimpin maka akan tercermin gaya kepemimpinannya. Seorang pemimpin diyakini harus mampu untuk mendorong karyawannya untuk terus berkembang agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Tak hanya itu, menciptakan suasana kerja yang suportif serta kondusif juga merupakan hal penting yang perlu diperhatikan seorang pemimpin. Menstimulasi pekerja untuk menumbuhkan rasa kagum, hormat, dan setia kepada pemimpin merupakan salah satu cara untuk memotivasi pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Seorang pemimpin (*top leader*) merupakan kunci utama sukses atau gagalnya suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan seorang pemimpin guna mengelola timnya. Gaya kepemimpinan merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan anggota timnya melalui kebijakan-kebijakan yang dicetuskan oleh seorang pemimpin. Salah satu gaya kepemimpinan yang cukup populer adalah gaya kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan pekerja dengan pemimpinnya. Dalam gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin akan terlibat langsung dengan anggota timnya untuk menciptakan sebuah hubungan yang baik dan meningkatkan motivasi kerja pekerjanya. Untuk memiliki gaya kepemimpinan transformasional diperlukan pribadi seorang pemimpin yang perhatian terhadap kebutuhan serta kesejahteraan pekerjanya. Memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional diyakini akan memotivasi pekerja untuk memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan (Shalahuddin, 2020).

Memiliki motivasi kerja yang tinggi bagi seorang karyawan diyakini akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja

seorang karyawan dapat dilihat melalui kinerja atau keterlibatan kerjanya di dalam suatu perusahaan. Apabila seorang karyawan dapat memenuhi seluruh tugas dan tanggung jawabnya maka dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawan tersebut terjaga dengan baik. Namun sayangnya, tidak semua pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga acapkali produktivitas kerja tidak dapat tercapai. Hal yang kerap kali terjadi adalah faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif terlebih mengenai hubungan antar rekan kerja ataupun pimpinannya.

Menurut Suhana (2014), menguji pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada gaya kepemimpinan serta motivasi kerja seorang karyawan. Temuannya menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan yang meliputi membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, visi, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan berpengaruh secara positif pada motivasi dan keterlibatan kerja karyawan. Berkaca dari banyaknya masalah di lingkungan kerja yang disebabkan tidak harmonisnya hubungan karyawan dengan pemimpinnya akibat sifat, serta gaya kepemimpinan seseorang, penulis memilih topik “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediator di PT. Surya Warna Putra Sukoharjo” sebagai salah satu cara untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan serta keterlibatan kerja karyawan di PT Surya Warna Putra Sukoharjo dengan motivasi kerja sebagai mediator untuk nantinya menjadi sebuah strategi yang dapat digunakan untuk terus menjaga sumber daya manusia yang ada secara optimal agar dapat memenuhi tujuan perusahaan. Melalui penelitian ini, pembaca terutama perusahaan akan dapat mengoptimalkan sumber daya dengan optimal untuk menjadi pemimpin yang dapat menjadi teladan. Bagi penulis, penelitian tentang gaya kepemimpinan seseorang dan hubungan dengan keterlibatan kerja dapat menjadi motivasi untuk menjadi pemimpin yang baik.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Surya Warna Putra Sukoharjo?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan PT. Surya Warna Putra Sukoharjo?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Surya Warna Putra Sukoharjo?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Surya Warna Putra Sukoharjo?

1.3 BATASAN MASALAH

Adapun batasan masalah pada laporan tugas akhir ini guna mendukung hasil yang spesifik dan terarah pada tujuan penelitian berdasarkan pendapat penulis adalah sebagai berikut :

1. Menurut Draft (2015) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya cara mengelola sejumlah orang dengan cara memengaruhi orang-orang tersebut melalui bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan organisasional.
2. Menurut Malthis (2012) Motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan dengan cara berusaha (bekerja demi mencapai tujuan tersebut). Adapun motivasi kerja dapat diterjemahkan sebagai dorongan yang dimiliki pekerja untuk melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam bekerja di suatu perusahaan. Adanya motivasi kerja maka pekerja dapat memberikan kontribusi yang positif dan optimal kepada perusahaan.

3. Menurut Robbins (2014) Keterlibatan kerja merupakan kontribusi nyata seorang karyawan kepada perusahaannya. Kontribusi yang dimaksudkan dapat diwujudkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan serta peran dan dedikasinya sebagai seorang karyawan di dalam suatu perusahaan.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian dari penyusunan tugas akhir dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja dengan motivasi sebagai mediator ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Surya Warna Putra Sukoharjo.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan PT. Surya Warna Putra Sukoharjo.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan.
4. Mengetahui efek mediasi dari motivasi kerja pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Surya Warna Putra Sukoharjo.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penyusunan laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Dapat memberikan strategi yang efektif untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal serta memberikan kesejahteraan kepada karyawan sepadan dengan kinerja yang telah diberikan agar tercipta hubungan yang harmonis antara perusahaan dan pekerjaannya.

2. Bagi Pembaca

Dapat memberikan ilmu terutama bagi pendalaman ilmu manajemen sumber daya manusia terkait korelasi antara kinerja karyawan dengan kompensasi dan motivasi kerja yang didapat.

3. Bagi Penulis

Dapat memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

1.6 SISTEMATIKA LAPORAN

Adapun sistematika laporan untuk tugas akhir yang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediator di PT. Surya Warna Putra Sukoharjo“ ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada BAB I penulis akan menggambarkan secara umum tujuan dan intiasari penelitian ini dengan meliputi : latar belakang penelitian, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada BAB II penulis akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis permasalahan yang terjadi. Selain itu, pada bab ini peneliti juga menyajikan beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pedoman tambahan penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada BAB III, penulis akan menguraikan mengenai lokasi penelitian ini dijalankan, data penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel,

metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada BAB IV, penulis akan mengolah data hasil penelitian melalui uji validitas, dan analisis data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner disertai dengan pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah.

BAB V Penutup

BAB V merupakan bab akhir dalam laporan tugas akhir ini yang berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial keterbatasan penelitian, dan saran.

