

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Lingkungan akan terus berubah menyesuaikan dengan berkembang yang ada. Apa lagi pada berkembang industri 4.0 yang merubah cara industri beroperasi. Perusahaan harus mampu menetapkan tujuan yang ingin dicapai sebagai sebuah acuan dan target yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Dalam proses mencapai tujuan, melibatkan beberapa faktor pendukung. Faktor pendukung ini seperti, kebijakan atau regulasi dari perusahaan dan sumber daya manusia yang menjalankan regulasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset penting bagi perusahaan, karena dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Proses berjalannya perusahaan dari awal hingga akhir melibatkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki esensi penting. Sumber daya manusia dibutuhkan pada proses meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi (Amelia et al., 2022). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan dan pemimpin.

Pemimpin merupakan seseorang yang ditunjuk, diakui, serta pantas memimpin karyawan (Batubara, 2020). Seorang pemimpin membutuhkan kemampuan untuk memberikan pengaruh secara konstruktif kepada karyawan untuk melakukan satu usaha agar mencapai tujuan yang direncanakan. Setiap pemimpin memiliki karakter tersendiri yang disebut gaya kepemimpinan. Gunawan et al. (2022) mengatakan gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi karyawan untuk mencapai

tujuan, dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara tertentu. Dibutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu beradaptasi dan berinovasi untuk mengikuti perkembangan industri 4.0. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya pemimpin yang cocok, supaya perusahaan mampu bertahan dalam suatu industri.

Pemimpin memberikan instruksi dan memonitori karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sebagai wujud perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya (Setiawan, 2013).

Korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja yang dihasilkan karyawan merupakan dua hal yang saling berkaitan. Namun menjadi pemimpin yang baik bukan hal yang mudah, karena pada kenyataannya masih ada kasus seperti kasus yang terjadi di Langkat, (<https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-60112908>). Kerangkeng manusia yang dipekerjakan sebagai pekerja sawit, bekerja pagi dan malam tidak digaji. Pada kasus ini karyawan hanya diberi makan dua kali sehari dengan kualitas makanan yang juga tidak memanusiakan manusia, sehingga berdampak buruk baik karyawan. Hal ini merupakan pengaruh dari gaya kepemimpinan yang menunjukkan korelasi kurang baik diantara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan di atas dan karena adanya kasus yang terjadi akibat gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini ingin

mengetahui seberapa pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti mengangkat topik “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan” menggunakan subjek penelitian PT. Adidaya Tangguh.

## **1.2. Pertanyaan dan Tujuan Penelitian**

### **1.2.1. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

### **1.2.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan pertanyaan yang ada, penelitian ini memiliki tujuan:

1. Melihat sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

## **1.3. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini memiliki beberapa batasan masalah untuk membatasi agar lebih spesifik, sehingga tidak melebar dari topik yang akan dibahas. Untuk batasan masalah dalam penelitian ini seperti:

1. Variabel Dependen: Gaya Kepemimpinan Transformasional (mampu memenuhi target perusahaan)

2. Variabel Independen: Kinerja karyawan (menyelesaikan pekerjaan, disiplin kerja, mampu memenuhi tanggung jawab, memenuhi persyaratan kerja)

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis dari penelitian ini, diharapkan dapat membantu PT. Adidaya Tangguh dalam proses manajemen yang dilaksanakan. Secara khusus untuk melihat sejauh mana gaya kepemimpinan pada perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kemudian dari hal tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan.
2. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk membuktikan teori penelitian terdahulu dan diharapkan dapat memberikan referensi terbaru terkait topik yang diangkat.

#### **1.5. Sistematika Penyajian Laporan**

##### **BAB I   Pendahuluan**

Bab pertama pada penelitian ini berisi latar belakang, pertanyaan dan tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penyajian laporan.

##### **BAB II   Tinjauan Pustaka**

Bab dua pada penelitian ini berisi teori dan konsep dalam penyusunan penelitian ini. Teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel yang

digunakan, seperti teori mengenai gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat beberapa penelitian terdahulu, serta pengembangan hipotesis.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab tiga pada penelitian ini berisikan beberapa item. Seperti lokasi penelitian, populasi, dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan pengujian instrumen.

### **BAB IV Hasil Pembahasan**

Bab empat pada penelitian ini menjabarkan hasil penelitian. Terdapat beberapa item, yaitu hasil pengujian instrumen, demografi responden, statistika deskriptif, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dan pembahasan.

### **BAB V Penutupan**

Bab lima berisikan kesimpulan dari penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian.