

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan tentunya membutuhkan berbagai macam faktor pendukung untuk mendorong suksesnya organisasi atau perusahaan tersebut. Lahirnya banyak anak perusahaan atau organisasi baru memicu naiknya tingkat persaingan di dunia kerja sekaligus memberikan sinyal kepada organisasi atau perusahaan untuk terus berkembang dari para kompetitornya. Persaingan yang tinggi ini memicu pimpinan organisasi atau perusahaan untuk terus merekonstruksi kembali konsep serta gagasan yang ada, juga memperhatikan kualitas sumber daya manusianya agar turut mendorong perkembangan organisasi atau perusahaan ditengah tuntutan perubahan-perubahan yang ada.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi tidaklah mudah terlebih jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang menjadi faktor utama dalam berjalannya organisasi atau perusahaan tersebut. Kualitas sumber daya manusia ini ditinjau dari kinerja yang memiliki peranan utuh demi berlangsungnya organisasi. Pandangan subjektif penilaian yang ada masih mengenyampingkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, organisasi atau perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik secara keilmuan maupun mental, sebab seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam pembuatan kebijakan,

pengambilan keputusan, mengatur, mengelola, mengarahkan, membimbing, memotivasi, menginspirasi dan mengontrol berjalannya roda organisasi. Gaya kepemimpinan dengan ciri demikian merupakan gaya kepemimpinan transformasional. Maka dari itu pemimpin akan dipilih sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang dalam proses memilihnya sekaligus dapat memperhatikan karakter, softskill, pengalaman, serta gagasan yang dibangun untuk organisasi kedepannya. Besarnya tanggungjawab untuk semua proses pekerjaan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan merupakan representatif pemimpinnya, sehingga apabila pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik, maka baik juga organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila pemimpin dapat menjadi contoh yang baik untuk karyawannya, maka dapat memudahkan pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sekaligus memberikan berpengaruh baik bagi kinerja karyawan.

Selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Adanya komitmen karyawan dalam sebuah organisasi dapat memperkuat kondisi internal dalam organisasi tersebut, rasa kepemilikan dan keterlibatan kepada organisasi dapat menimbulkan antusiasme, kepedulian dan rasa tanggungjawab yang tinggi untuk memajukan dan mencapai tujuan organisasi, tentunya hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain dari pada gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, hal lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Adanya disiplin kerja dapat mendorong seseorang untuk bersedia

mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku serta mengindahkan atau mematuhi standar kerja yang ditetapkan didalam perusahaan, sehingga karyawan akan berperan dan menjalankan tugasnya dengan baik dan membawa kinerjanya menjadi lebih baik.

Dari pemaparan diatas banyak faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya melalui pribadi masing-masing karyawan, anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pemaparan diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basna (2016) yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai” yang mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan (Robbins & Judge, 2016). Para pemimpin yang transformasional lebih efektif karena mereka memiliki karakter kreatif dan inovatif, selain itu mereka mendorong para pengikutnya agar menjadi kreatif juga. Definisi lain juga dijelaskan oleh Bass & Reggio (2006), bahwa kepemimpinan transformasional adalah satu kondisi dimana seorang pemimpin mampu memberikan kepercayaan kepada para anggotanya, membuat para anggota

merasa kagum, setia dan hormat kepada pemimpinnya, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih daripada apa yang awalnya mereka harapkan.

Hal tersebut sesuai dengan Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wahab, Rahmat, Yusof, & Mohamed (2016), Wales et al. (2018), Susanty & Baskoro (2013), Ariana & Riana (2013), Khairizah et al. (2015) dan Gandung (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun tidak hanya gaya kepemimpinan transformasional saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor lainnya yaitu komitmen organisasi. Seorang anggota atau karyawan yang memiliki komitmen akan memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan, dimana ia memiliki rasa kepemilikan, tanggungjawab, dan antusias yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi.

Menurut Edison & Komariyah (2018) komitmen karyawan adalah suatu bentuk dimana pegawai atau karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. Menurut Luthans (2006) komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019), Lestari, Djaelani & Slamet (2019) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja, sebab kedisiplinan merupakan kunci bagi keberhasilan program-program yang akan dilaksanakan oleh suatu perusahaan. Mamesah et al. (2016) menyatakan bahwa meningkat atau menurunnya suatu kinerja seorang karyawan disebabkan atau dipengaruhi oleh disiplin kerjanya, ketika karyawan bertindak disiplin dengan baik, maka kerjanya akan baik dan karyawan akan mengalami peningkatan kinerja. Sebaliknya apabila karyawan tidak disiplin maka kerjanya akan menurun dan memungkinkan tidak adanya peningkatan terhadap kinerja. Hal itu akan mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan pada perusahaan. Rumagit et al. (2019) mengungkapkan yang menjadi tolok ukur dan faktor keberhasilan atau kesuksesan bagi perusahaan dalam usaha yang dijalankannya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simatupang & P (2018), Mangkunegara & Waris (2015), Priyambodo & Nugraha (2019), Wartana et al. (2019), Mariani & Sariyathi (2017), Saputra et al. (2016), dan Adi et al. (2019), telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis et. al. (2017) kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan ataupun tidak

dilakukan dalam melakukan pekerjaan tersebut di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

Setelah penjabaran diatas kembali peneliti tegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan, untuk mendukung hal tersebut peneliti memerlukan sebuah tempat yang dapat mendukung penjelasan yang telah dijabarkan.

HMJ FEB UMY terdiri dari 3 Jurusan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu HIMAMA (Himpunan Mahasiswa Manajemen), HIMIE (Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi), dan yang terakhir adalah HIMA (Himpunan Mahasiswa Akuntansi). Himpunan Mahasiswa Jurusan ini merupakan organisasi atau lembaga kemahasiswaan Prodi Manajemen, Akuntansi dan Ilmu Ekonomi sebagai wadah pengembangan mahasiswa dari segi keilmuan, keterampilan yang diaplikasikan melalui kegiatan Ekstrakurikuler berbentuk program kerja yang mendukung tercapainya tujuan dari pada visi dan misi program studi tersebut. Masing-masing lembaga memiliki visi dan misi yang jelas serta memiliki total anggota struktural kurang lebih sebanyak 227 orang di HMJ FEB UMY.

Setiap bagian tugas pada HMJ FEB UMY memiliki struktur organisasi yang jelas dan memiliki alur rancangan kerja. Masing-masing anggota HMJ FEB UMY telah mempunyai deskripsi tugas di bidang penempatan mereka. Seiring dengan berjalannya organisasi dan berkembangnya organisasi ini maka hubungan-hubungan atau koordinasi antar anggota pun makin kompleks

sehingga pola koordinasi yang teroganisir ini dikhawatirkan tidak terbentuk seperti apa yang ada dalam struktur secara formal dan cenderung melakukan penilaian kinerja secara subjektif.

Peneliti tertarik menjadikan HMJ FEB UMY sebagai objek penelitian karena melihat adanya fenomena menarik yang terjadi didalam organisasi tersebut. Setelah melalui proses wawancara terkait gaya kepemimpinan di HMJ FEB UMY, didapatkan fenomena dimana karakter kepemimpinan di HMJ FEB UMY mengarah pada ciri gaya kepemimpinan transformasional, hal inilah yang mendasari peneliti mengangkat variabel tersebut untuk diteliti lebih lanjut. Sebelumnya sudah ada beberapa peneliti yang meneliti tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pada HMJ FEB UMY. Hal ini dikarenakan Kepemimpinan HMJ FEB UMY dikenal relatif baik, namun tak dipungkiri masih ada hal-hal yang belum sempurna dalam penilaian kinerja. Adapun komitmen dan kedisiplinan dari anggota menunjukkan sikap sedikit menyepelekan tanggung jawab yang diberikan dalam menjalankan program kerja yang ada di organisasi, hal ini dikarenakan kurang jelasnya penginformasian terkait deskripsi pekerjaan yang diberikan. Kurang taatnya pada ketepatan waktu dan kehadiran pada kegiatan dari program kerja yang telah direncanakan. Maka dari itu peneliti menambahkan variabel komitmen dan disiplin kerja. Komitmen dan disiplin kerja ini tentunya merupakan hal yang fundamental dan perlu kiranya dimiliki oleh setiap individu yang ada didalam kepengurusan, hal ini dikarenakan komitmen dan

disiplin kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja anggota dalam sebuah organisasi.

Di dalam setiap pergantian periode kepemimpinan, masing-masing periode pastinya memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing untuk mempengaruhi kinerja seseorang didalam organisasi tersebut. Hal ini dapat memberikan dampak yang baik ataupun sebaliknya, tergantung dengan bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin di dalam organisasinya. Pada umumnya di dalam organisasi HMJ FEB UMY dari tahun ketahun memiliki gaya kepemimpinan yang relatif berbeda karena setiap pemimpin memiliki sifat dan perilaku yang berbeda. Perilaku tersebutlah yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja para anggota struktural dibawah kepemimpinannya. Para anggota struktural belum benar-benar bisa beradaptasi dengan transisi kepemimpinan dan berimplikasi kepada kinerjanya yang cenderung menjadi stagnan. Banyak anggota struktural yang kurang menghargai pemimpinnya dikarenakan terkadang ada pemimpin yang belum cukup tegas dalam memimpin anggota struktural di dalam organisasi tersebut. Selain itu anggota struktural merasa kurang puas dengan kinerja pemimpin dan juga ada yang membawa-bawa masalah pribadi antar anggota struktural dengan pemimpin sehingga membuat kinerja anggota struktural menjadi turun. Anggota struktural terkadang merasa jenuh atau bosan dengan rutinitas yang ada didalam organisasi ditambah lagi dengan kurangnya kreativitas dari seluruh anggota struktural serta adanya faktor lain yang menjadi skala prioritasnya yang membuat kinerja dan kontribusi mereka menjadi turun.

Adapun anggota struktural yang kurang memiliki keterlibatan dalam mengabdikan di organisasi, tidak mengindahkan norma atau peraturan yang berlaku di organisasi serta tuntutan pekerjaan yang banyak dan rumit membuat anggota struktural menjadi jenuh sehingga berimplikasi kepada kinerja yang menurun.

Ada hal lain yang membuat peneliti tertarik meneliti gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada HMJ FEB UMY yaitu karena ingin melihat apakah peranan seorang pemimpin benar-benar dapat mempengaruhi kinerja anggotanya, bagaimana orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut dapat mengontrol dirinya sendiri dengan menjaga komitmen didalam organisasi, bagaimana ukuran disiplin anggota dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi serta apakah hal-hal diatas benar-benar berpengaruh baik untuk peningkatan kinerja anggota atau tidak. Hal ini dikarenakan ada banyak sekali dinamika dan persoalan yang akan dihadapi anggota struktural yang tentunya akan menguji ketahanan mereka dalam mengabdikan didalam organisasi tersebut dan menjadi tugas besar seorang pemimpin untuk mengontrol seluruh anggota strukturalnya dan tanggung jawab setiap individu untuk mengontrol dirinya sendiri, maka hal inilah yang menjadi alasan peneliti tertarik dan terdorong untuk mengetahui dengan menelitinya.

Gagasan penelitian ini diangkat dari penelitian terdahulu dan dimodifikasi untuk diangkat penelitian terbaru. Peneliti memodifikasi yang dilakukan oleh Basna (2016) yang berjudul “Analisis gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai”. Hasil

penelitian yaitu terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari “Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai”. Kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tetapi dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi tidak dijadikan variabel penelitian serta peneliti menambah variabel baru yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dalam topik penelitian yang diambil penulis, sehingga tercipta gagasan penelitian yaitu “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan dari paparan didepan atau pengamatan secara langsung oleh penulis serta fenomena yang muncul pada objek tersebut, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”**, yang bertujuan untuk mengkonfirmasi apakah terjadi juga di objek penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka didapat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan/cara seorang pemimpin dalam membimbing atau memotivasi para anggotanya yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan dalam menciptakan pencapaian

terhadap sebuah tujuan/*goals* bersama. Kinerja anggota dapat meningkat jika dipengaruhi oleh adanya pemberian informasi dan arahan yang jelas dari pemimpin, adanya dukungan untuk para anggota, serta adanya kedekatan dengan anggotanya. Hal ini dapat terjadi karena gaya kepemimpinan seseorang yang baik di perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kinerja para anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut terciptalah sebuah rumusan masalah, yaitu :

Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?

2. Komitmen dapat ditunjukkan dengan adanya rasa kepemilikan oleh anggota terhadap organisasi, komitmen yang tinggi akan mendorong anggota untuk turut terlibat dan mengambil bagian untuk mencapai tujuan didalam organisasi secara sadar dan penuh tanggung jawab dalam menjalankannya. Hal ini dapat terjadi karena adanya komitmen dalam diri anggota dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut terciptalah sebuah rumusan masalah, yaitu :

Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Dalam menjalankan tujuan organisasi diperlukannya sikap disiplin kerja pada diri anggota organisasi, sikap disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas organisasi, anggota akan melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku didalam

organisasi serta mengindahkan dan mematuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga anggota akan menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat terjadi karena adanya disiplin kerja dalam diri anggota dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, dalam bidang keorganisasian, dalam kehidupan sehari-hari tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi organisasi

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada organisasi akan pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang penelitian, terutama yang berhubungan langsung terhadap dengan kehidupan sehari-hari lebih terperinci dalam bidang gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

