

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya setiap perusahaan pasti melakukan segala sesuatu untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu banyak faktor yang harus diutamakan oleh perusahaan. Salah satunya adalah kinerja karyawan yang sangat penting untuk mendorong sukses atau tidaknya perusahaan. Kinerja karyawan sangat diutamakan karena karyawan merupakan investasi atau aset besar di sebuah perusahaan. Apabila karyawan tersebut tidak bekerja secara maksimal maka perusahaan juga tidak dapat berjalan sesuai apa yang diinginkan (Adha, Qomariah, Hafidzi, 2019).

Terdapat banyak faktor yang mendorong kinerja karyawan. Salah duanya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kinerja. Kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Kinerja memiliki arti yakni hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitasnya dalam melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Adha dkk., 2019).

Dengan faktor gaya kepemimpinan transformasional dari seorang pimpinan dan juga motivasi tinggi dari seorang karyawan akan cenderung menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tetap terjaga. Kinerja kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan akan sangat krusial dalam proses mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Demikian juga dengan motivasi kerja, semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja maka kemungkinan dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik akan semakin tinggi dan mudah untuk diraihinya. Bila karyawan termotivasi, karyawan tersebut otomatis akan selalu berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kapabilitasnya untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun, tidak semua hal akan selalu selaras dalam

artian belum tentu upaya yang keras dan kedisiplinan akan selaras dengan hasil kinerja yang diharapkan apabila tidak disalurkan dalam arah positif yang dikehendaki oleh organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dengan baik serta menjaga kekonsistenan dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi, sehingga dalam manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan motivasi dan kinerja karyawan yang baik (Andriani, Kesumawati, Kristiawan., 2018).

Dari hasil penelitian yang ada, sebagian besar menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian lain menyatakan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Judul	Hasil	Riset GAP
1.	(Adha dkk.) (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Jember.	Ada perbedaan hasil peneliti sebelumnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2.	Dalimunthe (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	

No	Penulis & Tahun	Judul	Hasil	Riset GAP
		PD.Pembangunan Kota Binjai)		
3.	Liyas (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btn Cabang Syariah	Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja.	
4.	Sunarsi (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pendidik Yayasan Marvin	Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Marvin	
5.	(Andriani dkk., 2018)	The Influence Of The Transmational Leadreship and Work Motivation on Teachers Performarce	Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK di Palembang	
6.	(Kusumayanti, Ratnasati, Hakim., 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah	Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.	

No	Penulis & Tahun	Judul	Hasil	Riset GAP
		Pemerintah Kota Batam		
7.	(Nisa, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasiona l Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.	Gaya Kepemimpinan transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru Di SMUN 2 Baubau. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru Di SMUN 2 Baubau	
8.	(Muhammad dan Rahardja, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. PT Pos Indonesia. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia.	

(Sumber data primer, 2022)

Pada tabel diatas terlihat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap kinerja belum konsisten. Dengan demikian masih terdapat gap riset dari hubungan ketiga variabel tersebut. Untuk itu peneliti bermaksud menguji kembali bagaimana pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Maka dari itu penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Objek Perusahaan di PT Abad Jaya Abadi Sentosa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

- a. Apakah Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Abad Jaya Abadi Sentosa?
- b. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Abad Jaya Abadi Sentosa?
- c. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Abad Jaya Abadi Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Abad Jaya Abadi Sentosa.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Abad Jaya Abadi Sentosa.
- c. Menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja terhadap karyawan PT Abad Jaya Abadi Sentosa

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi terhadap penelitian yang akan datang serta memberikan penjelasan dan jawaban teori yang sudah ada sehingga dapat dibuktikan dengan adanya penelitian ini.

b. Manfaat Praktis Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan besar ataupun kecil untuk mengetahui seberapa besar dampak motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional dalam kinerja karyawan