

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Kasenda, 2013). Hasibuan (2013) berpendapat sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga mendukung tercapainya kinerja karyawan yang tinggi.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2013). Robbins (2013) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut : kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu produksi, efektivitas kerja, kemandirian, komitmen kerja.

Literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan (Fauzi dkk, 2016). Hal ini menunjukkan semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Hal tersebut berlaku untuk sebaliknya (Musli, 2012). Hal sama juga ditemukan dalam penelitian Imran dkk (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007) dalam Juniantara dan Riani (2015). Menurut Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya.

Namun Amalini dkk (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut mereka, hal tersebut dikarenakan tidak adanya kebijakan dan jenjang karir atau promosi jabatan akan mengakibatkan kinerja yang menurun. Mereka menemukan bahwa kinerja justru dipengaruhi hal lain yaitu kebijakan.

Selain kepuasan kerja, penelitian sebelumnya menemukan bahwa gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku maupun kepribadian. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (House dalam Yukl, 2015).

Riyadi (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Hidayat dkk (2018) dan Rafiie (2018) yang juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun penelitian - penelitian diatas bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Wales, dkk (2017) yang dalam penelitiannya menemukan pengaruh negatif gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Suprpto dan Siagian (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mereka beranggapan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri karyawan maupun motivasi yang diberikan oleh pemimpinnya itu sendiri. Motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan Aries dan Ghozali (2006) dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012).

Beberapa penelitian memang membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan (Juniantara dan Riana 2015; Larasati dan Gilang 2014; Siagian 2015). Namun Dhermawan (2012) berpendapat dalam penelitiannya bahwa motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan seseorang karyawan yang memiliki motivasi yang rendah cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak mendapat perhatian dalam penelitian sebelumnya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Bass (dalam Aqmarina, 2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengubah dan memotivasi para pengikutnya sehingga merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Menurut Robbins (dalam Aqmarina, (2016) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak luar biasa pada para karyawan. Dalam penelitian lain, Mondiani (2012) menguji gaya kepemimpinan transformasional dan menyatakan bahwa variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan

Namun hasil yang bertolak belakang ditunjukkan dalam penelitian Aqmarina dkk (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka berpendapat bahwa pemimpin harus memenuhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh pada kinerja karyawan jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Dari paparan diatas, peneliti menemukan adanya gap penelitian terkait dengan hubungan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja. Tabel 1.1 dibawah memperlihatkan gap tersebut.

Table 1 Gap Penelitian

Peneliti	Judul	Hasil	Gap
Amalini, dkk (2016)	Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Studi pada karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.	kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan tidak adanya kebijakan dan promosi jabatan akan mengakibatkan kinerjanya menurun. Hal tersebut menjadi prediktor jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka kinerja akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan	Terdapat perbedaan hasil hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dari kedua penelitian tersebut.
Fauzi, dkk (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja peawai atau karyaawan	

Wales, dkk (2017)	Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank tabungan negara (persero) tbk. Kantor cabang manado.	gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dari kedua penelitian tersebut terdapat perbedaan pendapat.
Riyadi (2011)	Pengaruh Wales, dkk, 2017Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	gaya kepemimpinan secara signifikan mem-pengaruhi Kinerja.	
Larasati dan Gilang (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.	Memiliki ketidaksamaan hasil antara variabel motivasi terhadap kinerja dari kedua penelitian tersebut
Dhermawan, dkk (2012)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali	Variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja	

Terlepas dari indikator diatas, peneliti melakukan observasi dan menemukan fenomena bahwa beberapa karyawan pada objek yang akan diteliti memiliki motivasi kerja rendah dikarenakan kurangnya pengaruh pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut, akibatnya kepuasan kerja menurun dan berimbas terhadap kinerja karyawan tersebut. Dan melihat masih adanya ketidak sepakatan hasil-hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis kembali bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, peneliti akan menguji gaya kepemimpinan transformasional. Judul penelitian yang akan diusulkan adalah **“ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA.”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
3. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai kinerja karyawan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.