

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, sebuah organisasi haruslah memiliki tujuan relevan dan hasil yang efektif. Hal ini tentu saja tidak terlepas dari sosok seorang pemimpin yang mampu membawa dan mengarahkan para karyawan kepada tujuan bersama yang telah di rancang sebelumnya. Pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manjerial (Robbins 2010). Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintahan Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya BPS

merupakan Biro Pusat Statistik, berdasarkan UU yang ditindak lanjuti dengan peraturan perundangan secara formal Biro Pusat Statistik diganti nama menjadi Badan Pusat Statistik. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar, statistik sektoral serta statistik khusus. Peranan yang dijalankan BPS yaitu menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Peningkatan kinerja karyawan di BPS dapat tercapai apabila pemimpin yang berada di BPS mampu memberikan arahan dan mengayomi para karyawan atau bawahan, sehingga akan memberikan motivasi-motivasi pada karyawan dalam bekerja yang tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan di BPS sehingga tercipta hasil dan tujuan perusahaan yang maksimal. Sebaliknya, adanya miskomunikasi antara pemimpin dan bawahan serta rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja tentu akan menciptakan situasi yang tidak baik yang membuat kinerja karyawan di BPS akan menurun.

Dalam segala situasi pemimpin mempunyai peran yang sangat penting. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumberdaya guna untuk mencapai sebuah tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins 2015). Dengan adanya kepemimpinan transformasional pemimpin diharapkan mampu memberikan inspirasi, menstimulasi dan memberikan perhatian secara individual maupun kelompok

kepada para karyawan untuk bekerja secara maksimal yang akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kepemimpinan transformasional memiliki nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Bass (dalam Yukl 2009) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Selain kepemimpinan transformasional terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah motivasi kerja.

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Robbins dan Coulter (2010) motivasi ialah mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Meningkatkan motivasi kinerja karyawan menjadi perhatian penting dari organisasi, karena akan menciptakan lingkungan yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan yang terbaik, baik didalam diluar jam kerja. Ini adalah situasi yang saling menguntungkan bagi karyawan dan organisasi. Dalam teori Herzberg, motivasi banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dalam diri seseorang dan faktor ekstrinsik

berasal dari luar seperti lingkungan dan organisasi dapat membentuk pribadi pegawai yang membantu dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Siagian 2011).

Studi terdahulu sudah banyak membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, salah satunya penelitian Sarita (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Namun masih terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian oleh Kharis (2015) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Suranton dan Etty Puji Lestari (2014) yang menemukan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena sering terjadi mutasi dan pergantian pimpinan yang memberi bimbingan dan motivasi kepada karyawan belum bisa membuat karyawan sadar pentingnya kinerja karena karyawan membutuhkan hal lain berbentuk finansial untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk itulah penelitian ini di lakukan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari jurnal Agustuti Handayani (2010) yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung”.

Hasil pada penelitiannya terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Pada penelitian ini, peneliti mengubah variabel Gaya Kepemimpinan menjadi Kepemimpinan Transformasional dan mengganti obyeknya pada BPS Yogyakarta. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah wawasan teoritis tentang kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan para manajer perusahaan mengenai bagaimana mengambil kebijakan- kebijakan dibidang SDM dan ketenagakerjaan. Bagi manajer diharapkan penelitian ini dapat membantu kriteria yang ingin dicapai dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian dapat menambah wawasan mahasiswa dan menjadi referensi pada penelitian selanjutnya dan menjadi wawasan yang berguna bagi mahasiswa tentang kinerja karyawan dan diharapkan menambah bekal ilmu dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.