

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di jaman modern saat ini sumber daya manusia mempunyai arti penting bagi perusahaan karena tidak dapat dipungkiri bahwa tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berkembang. Bahwa sumber daya manusia harus dikelola dan dipertahankan dengan baik agar tercapai tujuan bersama perusahaan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Didalam perusahaan yang bergerak untuk maju diperlukan juga usaha yang baik dan seorang Pemimpin yang bersifat jujur, adil dan transparan serta bisa meningkatkan kinerja karyawannya mulai bawah sampai atas.

Sumber Daya Manusia juga merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan akan mengalami peluang yang relatif kecil dalam persaingan perusahaan (Yudi Siswadi : 2016). Oleh karena itu perusahaan diharuskan melakukan usaha-usaha guna mempertahankan karyawan agar merasa senang dan betah ketika sedang bekerja. Karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu aset berharga yang harus dikelola dengan baik disamping aset – aset lainnya seperti modal, metode dan mesin. Peran karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai pelaksana perusahaan, sehingga tidak mungkin tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan sebagai pelaksana tidak pernah dikelola dengan baik. Dengan pengelolaan yang baik karyawan akan bersemangat dalam bekerja begitupun sebaliknya pengelolaan karyawan yang buruk akan menimbulkan keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan.

Karyawan di jaman modern ini cenderung memiliki ketakutan dalam mengeluarkan kinerjanya karena tidak adanya pemimpin perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan tersebut dan tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Perusahaan saat ini juga harus pintar-pintar dalam memilih pemimpin perusahaan agar karyawan merasa betah dan mendapatkan dukungan secara emosional dari pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerjanya sesuai target yang ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Peranan seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan termasuk perusahaan di CV. Sinar Baru sidoarjo terutama berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan dalam suatu organisasi di CV. Sinar Baru Sidoarjo kurang memiliki sikap pemimpin yang baik dengan karyawan lainnya hal ini berdampak terhadap komponen produktivitas dalam meningkatkan kinerja karyawan (Karyawan CV. Sinar Baru, 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Mohd.Kurniawan DP : 2018). Seorang pemimpin suatu perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan arahan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Terkadang karyawan suatu perusahaan juga menginginkan memiliki pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transaksional maupun tranformasional dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan tujuan-tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu Arjuna Rizaldi (2017:153). Pemimpin di CV. Sinar Baru Sidoarjo masih belum memiliki gaya kepemimpinan yang bisa merubah atau memotivasi setiap karyawannya untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan baik positif maupun negatif terhadap hasil kinerja para karyawan tersebut. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin cenderung menggunakan motivasi terhadap karyawan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, seperti gaji, bonus, upah, jaminan sosial, profit sharing, pengakuan, dan promosi (Kreitner dan Kinicki, 2014). Hal ini harus diperhatikan oleh CV. Sinar Baru Sidoarjo supaya karyawannya merasa diperhatikan dan dapat mengeluarkan kinerja yang sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan yang mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Menurut Mulyono (2018) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang utama adalah transformasional dan traksasional, faktor gaya kepemimpinan yang berbeda memiliki dampak terhadap komponen kepuasan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

CV. Sinar Baru adalah perusahaan pelaksanaan kontruksi berbentuk CV dan mulai beroperasi dari Tahun 2015. CV. Sinar Baru beralamat di Jl. Raya Ketegan No. 35A Kel. Ketegan Kec. Taman kabupaten Kab. Sidoarjo. Dimana dalam pengelolaan kerja membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh karena hampir setiap harinya perusahaan kontruksi keberbagai tempat sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan harus memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang penulis memilih judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Baru Sidoarjo". Penulis berharap penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di CV. Sinar Baru Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Baru Sidoarjo ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Baru Sidoarjo ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Baru Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Baru Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Baru Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Baru Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan khasana ilmu sumber daya manusia terutama teori - teori tentang gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Penulis

Untuk memperluas wawasan pengetahuan bagi penulis dan berguna sebagai penerapan ilmu atau teori yang diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam membuat kebijakan berkaitan dengan gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi di perpustakaan, serta bermanfaat bagi mahasiswa untuk menambah literatur yang sudah ada khususnya tentang gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.