

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era zaman saat ini, kerangka ekonomi sedang mengalami perubahan besar. Khususnya dalam dunia bisnis, para pelaku industri harus menegaskan diri secara kuat dan kompetitif. Setiap perusahaan menginginkan akan perubahan secara cepat dan dapat diterima oleh masyarakat dan lingkungan sekitar. Salah satu faktor terpenting dalam menjalankan bisnis adalah sumber daya manusia. Untuk menjadi sumber daya manusia yang baik dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya untuk menjadi maju dan berkembang dalam perusahaan, dengan kata lain dibutuhkan adanya kepemimpinan dan manajer sebagai suatu kesatuan dalam organisasi (Hijriah, 2016).

Pemimpin dituntut untuk dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan arah tujuan yang jelas dan pastinya dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan dengan adanya motivasi yang tinggi akan terciptanya kinerja yang tinggi pula (Nisyak, 2016). Motivasi dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan satu hal yang tidak bertolak belakang, dimana motivasi dan pemimpin sama-sama berhubungan satu sama lain, pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang selalu memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik, selalu *humble* dan lebih peduli kepada karyawannya dengan pekerjaannya lebih disukai para karyawan dibandingkan dengan pemimpin yang acuh kepada para pengikutnya (Siagian, 2017). Motivasi

merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas yang bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010). Motivasi dapat memacu karyawan untuk berpikir dan menggunakan tenaga dalam melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh disiplin, inisiatif melakukan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan dapat memiliki kinerja yang tinggi pula, oleh karena itu diperlukan motivator yang kuat dari pihak perusahaan terutama dari pemimpin perusahaan (Siagian, 2017).

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya, apabila mereka senang maka akan memberikan lebih banyak perhatian dan keterampilan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu diperlukan suatu dorongan dengan cara pemenuhan kebutuhan fisik maupun non fisik, apabila kebutuhan sudah terpenuhi maka karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, dorongan itulah yang disebut dengan motivasi (Nisyak, 2016)

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan seperti transformasional, transaksional, kharismatik, dan partisipatif (Setiawan, 2014). Gaya kepemimpinan transformasional menekan perubahan yang melibatkan karyawan didalam perusahaan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama, gaya

kepemimpinan transaksional berbeda dari kepemimpinan transformasional merujuk pada kumpulan model kepemimpinan yang berfokus pada penukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya, gaya kepemimpinan kharismatik cenderung lebih menekankan pada pemimpin yang memiliki visi dan gaya kepemimpinan partisipatif lebih ke arah pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan (Yukl, 2015).

Setiap gaya kepemimpinan memiliki kekuatan dan kelemahannya tersendiri. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan lingkungan dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan, agar kepemimpinan dan struktur dalam organisasi tersebut dapat dilakukan secara optimal dan efisien. Banyak pemimpin di perusahaan yang tidak melihat hal tersebut sebagai hal yang penting sehingga menyebabkan terjadinya ketidakcocokan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan serta perilaku karyawan dalam perusahaan, hal tersebut meningkatkan intensitas terjadinya konflik antara pemimpin dan karyawan dalam sebuah perusahaan (Akbar, 2016). Dengan memahami gaya-gaya kepemimpinan yang ada kita dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi perusahaan sehingga hubungan karyawan dengan pemimpin dalam perusahaan tersebut dapat membaik dan saling mendukung satu sama lain demi mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Seorang pemimpin yang dapat menganalisis gaya kepemimpinan yang tepat akan sangat membantu dalam proses memimpin karyawannya dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan akan sangat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Faradis, 2019).

Auto 2000 merupakan salah satu dealer mobil terbesar di Indonesia yang memiliki puluhan cabang yang tersebar di Indonesia mulai dari daerah Jawa, Bali, Kalimantan dan Sumatera. Cabang dealer mobil Auto 2000 di kota Bandar Lampung adalah Auto 2000 Raden Intan, Auto 2000 Rajabasa dan Auto 2000 Way Halim. Berikut merupakan Cabang dealer Auto 2000 di Bandar Lampung antarlain :

Tabel 1.1 Dealer Auto 2000 di Bandar Lampung

No	Nama cabang	Alamat	Jumlah Karyawan
1.	Auto 2000 Raden Intan	Jl. Raden Intan 61A, Tanjung Karang Bandar Lampung, Lampung	86 orang
2.	Auto 2000 Rajabasa	Jl. Raya Haji Mena, Natar, Lampung	45 Orang
3.	Auto 2000 Way Halim	Jl. Soekarno Hatta Km.10 Lintas Timur Sumatera Way Halim, Bandar Lampung	45 Orang

Tabel 1.1 merupakan cabang dealer Auto 2000 di Bandar Lampung yang terbagi menjadi 3 cabang yaitu Auto 2000 Raden Intan, Auto 2000 Rajabasa, dan Auto 2000 Way Halim, dimana 3 cabang tersebut memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda diantaranya Auto 2000 Raden Intan dengan jumlah karyawan 86 orang, Auto 2000 Rajabasa memiliki jumlah karyawan 45 orang dan Auto 2000 Way Halim memiliki jumlah karyawan 45 orang, dengan jumlah karyawan yang berbeda-beda diharapkan seorang pemimpin cabang dapat memimpin dan mengarahkan para karyawannya dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan dan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mampu memberikan motivasi dan inspirasi untuk bawahannya, dan mendengar pendapat saran maupun kritik

dari bawahannya. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Yukl, 2015).

Beberapa penelitian terdahulu Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai tujuan yang jelas dalam memimpin organisasi untuk dapat mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan karyawannya secara efektif (Budiarti, 2017). Gaya kepemimpinan transformasional dirasa tepat sebagai gaya pemimpin perusahaan karena mempunyai kewajiban dan tanggung jawab dalam memimpin untuk mencapai tujuan bersama dan juga memberikan motivasi serta perhatian pada kebutuhan karyawannya (Devintasari, 2016). Gaya kepemimpinan transformasional pada Auto 2000 akan memberikan sebuah perubahan yang positif pada karyawannya, pemimpin pada perusahaan tersebut selalu memperhatikan dan ikut melibatkan diri langsung pada proses karyawan sedang mempekerjakan tugas mereka, apabila mereka kesulitan atau ada masalah yang terjadi sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik (Faradisa, 2019).

Tidak adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini pegawai tidak termotivasi untuk mencapai faktor pemuas kerjanya yang berupa penghargaan, akan tetapi pegawai lebih termotivasi dalam bentuk kompensasi sebagai imbalan atas kerjanya (Murti, 2013). Motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini tinggi atau rendahnya motivasi yang diterima karyawan

tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang sudah memiliki kinerja yang tinggi sehingga besar atau tidaknya motivasi yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Febriyanti, 2017).

Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Se-Bandar Lampung”

1.2 RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka di kemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Se-Bandar Lampung ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Se-Bandar Lampung ?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Se-Bandar Lampung ?

1.3 TujuanPenelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang ada di Auto 2000 Se-Bandar Lampung. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah Motivasi Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Se-Bandar lampung
2. Untuk menguji apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Se-Bandar lampung
3. Untuk menguji apakah Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Se-Bandar lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan di capai, maka penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran atau referensi untuk mengetahui seberapa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan serta untuk mengembangkan ilmu administrasi melalui pendekatan metode- metode dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek gaya kepemimpinan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya mengevaluasi tingkat kepemimpinan pada Auto 2000 Se-Bandar Lampung