

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Menurut Robbins (2010) organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama terdiri atas dua orang.

Perusahaan dalam pencapaian produktifitasnya tergantung pada sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan asset penting sebagai penggerak dalam produktifitas suatu organisasi perusahaan. Manusia adalah faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan terutama industri yang menggunakan tenaga manusia. Apabila manusia dengan semua perilaku baiknya, yang menjunjung nilai organisasi yang baik dapat dimanfaatkan secara optimal, maka kemampuan ini merupakan kekuatan yang potensial dalam mencapai tujuan perusahaan, Marimin (2012). Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal serta kegiatan produksi dan distribusi umumnya dilakukan untuk memperoleh keuntungan.

Motivasi kerja menurut Stefan Ivanko (2012) sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Sedangkan

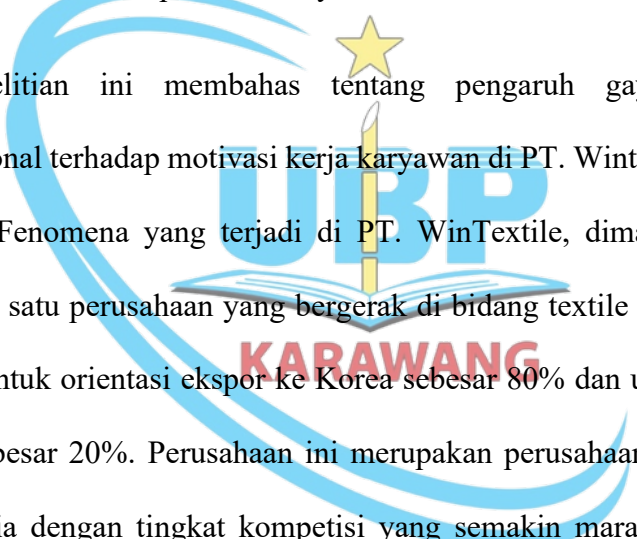
menurut Moorhead (2014) mengatakan motivasi dapat membuat seorang karyawan bekerja keras, bekerja secara teratur dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Menurut Newstorm (2011) adalah sebagai kekuatan internal dan eksternal bagi seseorang dalam menentukan perilakunya kedepan serta dalam tugas yang melibatkannya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010). Menurut Winardi (2011) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Robbins dan Coulter (2012) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai proses di mana usaha seseorang dihasilkan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan/sasaran. Berikutnya menurut Kinicki dan Fugate (2012) menyatakan bahwa motivasi menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan prestasi (kegigihan) terhadap tindakan pilihannya sendiri yang mengarah pada tujuan atau sasaran. Artinya bahwa motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi pemimpin untuk meningkatkan kerja karyawannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk memanajemen bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan ismiralda (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional

terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wulan Kimberly wowor (2019) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang tidak hanya memberi contoh saja, tetapi pemimpin yang bisa menjadi suri teladan bagi anak bawahannya, gaya kepemimpinan yang demikian secara otomatis akan menimbulkan motivasi kerja bagi bawahannya. Pemimpin yang mempunyai jiwa yang bijaksana dan tidak main perintah saja tetapi juga memperhatikan usulan dari karyawan bawahannya sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan. Hal ini senada yang di sampaikan oleh Fauzen et al (2014) menuturkan perusahaan membutuhkan seorang pemimpin dalam hal pemberian motivasi dan mengkoordinasi bawahannya serta menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis dan solid bagi para bawahannya.

Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Yuki Gari A (2010) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan. Gaya kepemimpinan yang demikian secara otomatis akan menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan. Sedangkan menurut Avolio dalam buku pemimpin dan kepemimpinan Suwatno (2019) kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan

sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi pegawai agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Lebih lanjut lagi, kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pengikutnya, bukan sekedar sebuah perjanjian, tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen. Dengan begitu hadirnya seorang pemimpin pun akan sangat membantu perusahaan dalam bekerja sama dengan bawahannya untuk mencapai sasarnya.



Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Wintextile di Kabupaten Purwakarta. Fenomena yang terjadi di PT. WinTextile, dimana perusahaan ini sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang textile yang memproduksi bahan kain untuk orientasi ekspor ke Korea sebesar 80% dan untuk dipasarkan di Indonesia sebesar 20%. Perusahaan ini merupakan perusahaan ternama di bidang textile didunia dengan tingkat kompetisi yang semakin marak dari perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang yang sama. PT. WinTextile dalam kurun waktu 3 tahun terakhir telah mengalami pergantian kepala bagian di departemen finishing, kepala bagian memimpin dan memotivasi bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan karakter personal kepala bagian tersebut. Namun karyawan di lingkungan departemen finishing tersebut merasa ada perbedaan gaya kepemimpinan dengan pemimpin sebelumnya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa karyawan di departemen finishing pada tanggal 27 Januari 2020 menyatakan bahwa

merasa tidak puas terhadap gaya kepemimpinan diperusahaan saat ini dikarenakan ketika seorang pemimpin memerintahkan bawahannya pada suatu tugas yang diminta kepala bagian hanya memerintah tanpa memberikan contoh apa yang harus dilakukan, Selain itu jika ada karyawan yang menentang atau tidak sejalan dengan instruksi yang diberikannya, maka karyawan tersebut langsung di pindahkan kebagian lain bahkan ada yang sampai dimutasi ke departemen lain. Hal ini berbeda dengan kepala bagian terdahulu yang sering ikut serta memberikan contoh dahulu sebelum terjun mengerjakan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dan bersikap kooperatif. Hal ini berbeda dengan kepala bagian saat ini, dimana hanya memberikan perintah saja kepada bawahannya dengan karakter dan nada suara yang keras. Selain itu jika ada karyawan yang menentang atau tidak sejalan dengan instruksi yang diberikannya, maka karyawan tersebut langsung di pindahkan kebagian lain bahkan ada yang sampai dimutasi ke departemen lain. Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut dan kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin, menurut Hughes (2010). Sedangkan menurut Suwanto dan Prianasa (2011) mengatakan hal-hal yang menjadikan seseorang menjadi pemimpin yaitu adanya tradisi/warisan, kemampuannya dalam bercakap, diangka oleh atasan dan dipilih karena penerimaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan lainnya kejadian yang terjadi adalah saat karyawan departemen finishing diperintahkan

untuk lembur oleh manager korea, tetapi kepala bagian tersebut menyuruh beberapa karyawan untuk pulang kembali tanpa sepengetahuan manager Korea, hal ini berpengaruh terhadap loyalitas kinerja seluruh karyawan di departemen finishing dalam melaksanakan pekerjaannya karena mereka merasa diabaikan. Seharusnya bila mereka dapat bekerja dengan lembur maka mereka akan mendapatkan insentif, akhirnya dengan kejadian tersebut sebagian karyawan menentang saat diperintah oleh kepala bagian dan membuat karyawan menjadi malas-malasan saat melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti selama satu tahun terakhir ini terhadap permasalahan yang ada di PT. WinTextile tersebut, maka peneliti melihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. WinTextile Di Kabupaten Purwakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan PT. WinTextile di Kabupaten Purwakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan PT. WinTextile di Kabupaten Purwakarta ?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi, juga sebagai sumber informasi mengenai kajian teori tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap motivasi kerja Karyawan pada karyawan PT. WinTextile Di Kabupaten Purwakarta.

1.5 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. WinTextile di Kabupaten Purwakarta.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dijadikan bahan untuk evaluasi dalam gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi para karyawan agar sumber bekerja lebih maksimal dan mampu meningkatkan produktifitas perusahaan.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

