

# BAB I

## PENDAHULUAN

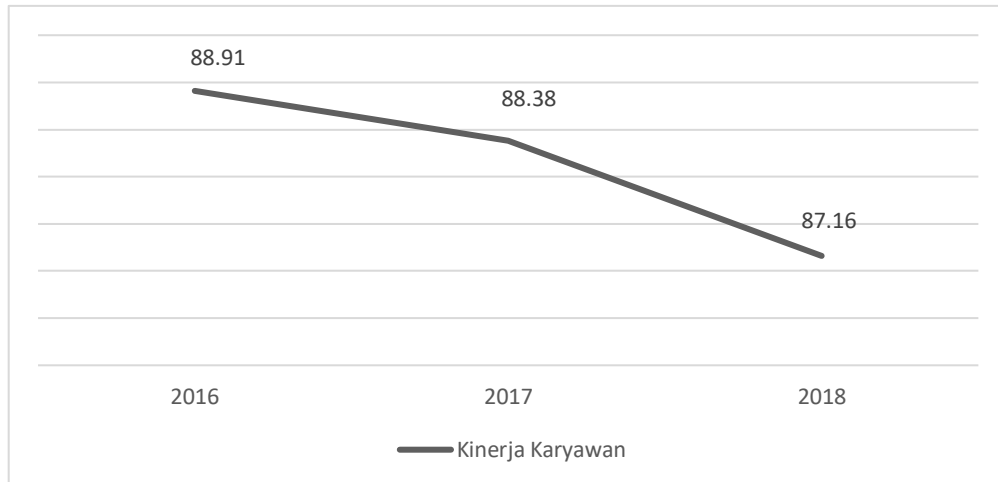
### 1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penting untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan di dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan perusahaan karena Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan perusahaan. Apabila di dalam perusahaan sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada Sumber Daya Manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka perusahaan tidak mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itulah peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan perusahaan.

Untuk menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik, maka perusahaan perlu mengelola dan membina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik sehingga dapat berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Dessler (2015) bahwa “Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.”

PT Darma Setia Lira merupakan perusahaan manufaktur yang berbasis garmen. Berdiri pada tahun 1993 oleh Ir. Darmodjo S. sebagai direktur perusahaan ini. PT Darma Setia Lira memiliki 384 karyawan. Perusahaan manufaktur ini terletak di Jalan Satria Raya I No. 3B, Margahayu Utara, Babakan Ciparay, Bandung. Order perusahaan ini berasal dari Cardinal dan sistem produksinya bersifat *make to order*.

Perusahaan perlu memiliki kinerja karyawan yang baik agar tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri karena jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan pun ikut menurun. Saat ini PT. Darma Setia Lira Kota Bandung memiliki masalah yakni menurunnya kinerja karyawan serta meningkatnya absensi selama 3 tahun berturut-turut yakni pada tahun 2016 hingga 2018. Hal tersebut dapat dilihat dari data dibawah ini:

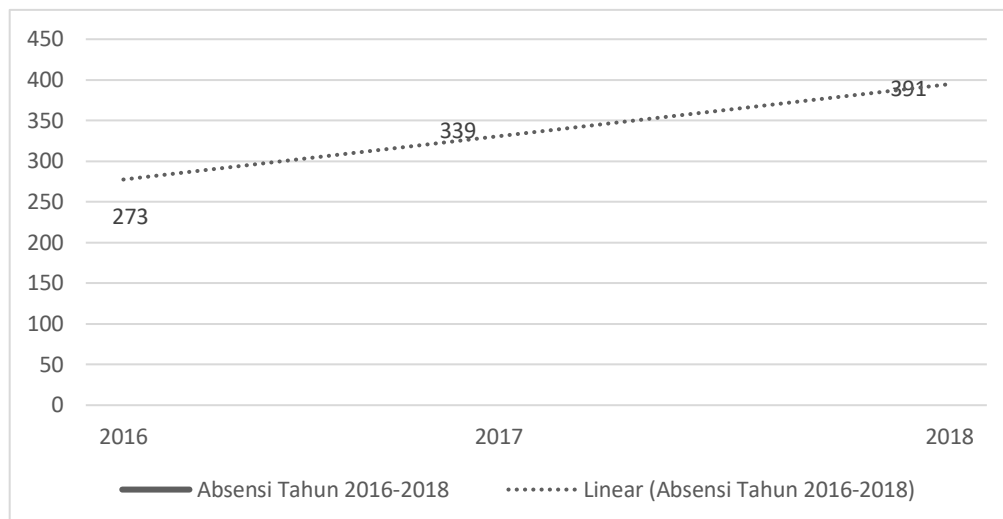


*Sumber :Data Kepegawaian PT. Darma Setia Lira Kota Bandung*

**Gambar 1. 1**  
**Grafik Kinerja Karyawan PT. Darma Setia Lira Kota Bandung 2016-2018**

Dari grafik pada Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan PT. Darma Setia Lira dari tahun 2016 hingga tahun 2018 mengalami penurunan. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan untuk datang tepat waktu ke kantor, masih banyaknya karyawan yang bekerja kurang dari jam kerja yang telah ditentukan, serta gaya kepemimpinan yang dirasakan tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Setelah melihat hasil kinerja di PT. Darma Setia Lira selama 3 tahun, adapun data lain yaitu tingkat absensi karyawan di PT. Darma Setia Lira dari tahun 2016 hingga tahun 2018 yakni sebagai berikut:



Sumber :Data Kepegawaian PT. Darma Setia Lira Kota Bandung

### **Gambar 1. 2** **Grafik Data Absensi Karyawan PT Darma Setia Lira Kota Bandung 2016-2018**

Pada Grafik diatas dapat kita ketahui adanya ketidakstabilan dalam tingkat absensi di PT. Darma Setia Lira pada tahun 2016-2018. Puncak terjadinya ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi yakni pada tahun 2018. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan seringnya karyawan tidak hadir maka kinerja karyawan akan menurun sehingga target produksi perusahaan pun terhambat.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. Darma Setia Lira ditemukan pernyataan bahwa pemimpin PT. Darma Setia Lira lebih cenderung tertutup, tidak terdapat hubungan personal dengan bawahan serta kurangnya keramahan saat bertemu dengan karyawan. Dilain sisi gaya kepemimpinan yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional sebagaimana Yukl (2010:305) menyatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.”

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih dalam agar dapat mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya gaya kepemimpinan

transformasional di perusahaan akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Maka dari itu penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Darma Setia Lira Bandung.”**

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan bahwa kajian utama dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan dan masalah gaya kepemimpinan yang belum diterapkan dengan lebih profesional.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi, motivasi, lingkungan, dan juga gaya kepemimpinan. Berdasarkan faktor-faktor diatas penulis memutuskan untuk memfokuskan penelitian pada faktor gaya kepemimpinan karena variabel tersebut merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan demi menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. Darma Setia Lira Bandung?
2. Bagaimana gambaran kinerja di PT. Darma Setia Lira Bandung?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Darma Setia Lira Bandung?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. Darma Setia Lira Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran Kinerja karyawan di PT. Darma Setia Lira Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Darma Setia Lira Bandung.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **a. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berkembangnya Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama untuk masalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

### **b. Kegunaan Praktis**

#### 1) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta pemahaman yang lebih mengenai Ilmu Manajemen terutama masalah gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan

#### 2) Bagi Intansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan saran dan masukan bagi perusahaan serta diharapkan dapat memberikan informasi untuk menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia di masa yang akan datang khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawan