

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Afandi (2018) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dapat dikatakan sumber daya manusia aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Maka dari itu sumber daya manusia dapat dikatakan hal terpenting dalam tercapai tujuan perusahaan.

Tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin, hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Fahmi (2022) kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut Dumadi (2020) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja

yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan adalah hal yang penting karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh salah satunya melalui gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi yang meningkat.

PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung atau dikenal sebagai Dimitra Property merupakan Developer dan Agency properti perumahan komersil dan tanah kavelling terpercaya di Wilayah Bandar Lampung. Berdiri sejak Januari 2017. Kantor PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung yang saya teliti berada di daerah Bandar Lampung, tepatnya di Labuhan Ratu, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35141. Dengan jam operasional 08.30 – 17.00 pada PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung ini mempunyai karyawan sebanyak 40 karyawan. Dari beberapa divisi yaitu antara lain direktur utama, komisaris, bagian keuangan, bagian marketing, bagian IT, dan bagian leader. Dengan tanggung jawab masing masing disetiap divisi yang telah di terangkan.

Berikut adalah data – data karyawan di PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung pada Tahun 2023 yaitu sebagai berikut

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Tahun 2023

No	Unit Kerja	Jabatan/Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur	Direktur	1
2	Komisaris	Komisaris	1
3	Bagian Keuangan	Pembayaran Gaji	1
		Administrasi	1
4	Bagian Marketing	Sosial Media	2
		Pemasaran	19
5	Bagian IT	Perbaikan Jaringan	2
6	Bagian Leader	Sales	13
Jumlah			40

Sumber : PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dijelaskan Data Karyawan Pada PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung. Dimana perusahaan memiliki susunan organisasi yang terdiri dari masing masing bagiannya dengan total keseluruhan karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung berjumlah 40 karyawan.

PT. Dimitra Adi Wijaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Properti Pembangunan Perumahan yang berkaitan dengan indikator perumahan yang dikelola Dimitra Properti bukan sekedar hunian. Karena harga yang ditawarkan sangat terjangkau bagi masyarakat. Dari itu dijuluki sebagai jago rumah murah Lampung yang tentunya memiliki karyawan yang jumlahnya tergolong tidak sedikit. Adapun penilaian kinerja terhadap suatu perusahaan yang akan di sesuaikan oleh penilaian Nasabah atau customer yang telah direncanakan hasil yang baik dalam pembangunan rumah yang diinginkan oleh semua nasabah dan sangat berpengaruh bagi perusahaan apabila penilaian dari nasabah jelek atau tidak bagus dan apabila perusahaan dalam penilaian dari nasabah itu sangat bagus ranting perusahaan tersebut akan naik maksimal.

Berdasarkan hasil pra survei pada karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung mengenai kinerja karyawan diperoleh informasi bawah terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan pada absensi dan *Team Work* yang dibawah standar yaitu range 50-64 dan memiliki nilai skala 2. Berikut ini adalah Standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung Tahun 2023

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung

No	Area Kinerja	Penilaian (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	<i>Customer Service Orientation</i>	91 – 100 76 – 90 65 – 75 50 – 64 > 50	100	5	Istimewa
2	<i>Achievement Orientation</i>		100	4	Diatas Standar
3	<i>Integrity</i>		100	3	Sesuai Standar
4	Absensi		100	2	Dibawah Standar
5	<i>Team Work</i>		100	1	Tidak Memenuhi Standar

Sumber : PT.Dimitra Adi Wijaya Lampung, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang terdiri dari beberapa area kinerja. Masing-masing area kinerja memiliki range penilaian dari <50 – 100 dan diberi target 100% dengan nilai skala 1-5 dengan keterangan dari tidak memenuhi standard sampai istimewa. Berikut ini merupakan Tabel 1.3 mengenai Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Dimitra Adi Wijaya Tahun 2023

No	Area Kinerja	Actual (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	<i>Customer Service Orientation</i>	70	100	3	Sesuai Standard
2	<i>Achievement Orientation</i>	67	100	3	Sesuai Standard
3	<i>Integrity</i>	70	100	3	Sesuai Standard
4	Absensi	50	100	2	Dibawah Standard
5	<i>Team Work</i>	64	100	2	Dibawah Standard
Total		64,2	100	2	Dibawah Standard

Sumber : PT.Dimitra Adi Wijaya Lampung, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan rata-rata kinerja karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung dengan range 50-64 dan memiliki nilai skala 2 dengan keterangan dibawah standard. Pada absensi karyawan dan team work masih dibawah standar yaitu range 50-64 dan memiliki nilai skala 2 dengan keterangan dibawah standard. Hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah gaya kepemimpinan. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Mega (2016) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memperluas dan meningkatkan kepentingan pegawai, menghasilkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi organisasi, dan mendorong pegawai untuk melihat dan melampaui dirinya sendiri demi kebaikan organisasi.

Variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional. Jurnal Sani, Estika Paramita, et al (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane. Bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin, maka seseorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan sumbangan yang positif bagi organisasi dalam hal ini meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan penulis kepada karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung permasalahan yang terjadi terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional yaitu pimpinan tidak mau berusaha mengambil inisiatif yang lebih, untuk mencari jalan keluar dalam menyelesaikan suatu masalah secara kreatif dan inovasi. Malah sebaliknya, bawahan yang menghadapi masalah, dianggap sebagai beban organisasi, dan pemimpin tidak mau mendengar segala permasalahan yang ada serta mencoba mencari jalan keluarnya. Sikap pemimpin yang lebih mementingkan kepentingannya dalam menjalankan tugasnya

Masalah Gaya Kepemimpinan Transformasional pada karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung yang akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan pada karyawan dikarenakan jika seorang pemimpin lebih mementingkan kepentingan dalam menjalankan tugasnya sendiri yang para karyawan akan mematikan kreativitas dan jalinan keakraban diantara bawahan dan pimpinan.

Selain variabel Gaya Kepemimpinan, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Menurut Jumady, Edy. Et,al (2022) motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Sedangkan Gozali (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hasil pra survei bahwa karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung kurang adanya semangat untuk bekerja yang dimana timbul dari dalam diri karyawan untuk menjalankan tugas. Dilihat dari tingkat presensi karyawan di PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung. Dimana terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang ada didalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan semangat untuk bekerja.

**Tabel 1.4 Tingkat Presensi Karyawan Di
PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung Tahun 2023**

Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Target (%)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
Januari	38	25	100	28	2,94
Februari	38	24	100	29	3,17
Maret	38	24	100	30	3,04
April	38	25	100	29	3,05
Mei	38	24	100	31	3,39
Juni	38	26	100	28	2,86
Juli	38	26	100	29	2,93
Agustus	38	25	100	30	3,15
September	38	24	100	29	3,17
Oktober	38	27	100	33	3,21
November	38	24	100	30	3,04
Desember	38	23	100	28	3,20
Jumlah					37,15
Rata-Rata					3,09

Sumber : PT.Dimitra Adi Wijaya Lampung, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 memperlihatkan tingginya tingkat absensi karyawan pada PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung mengidentifikasi menurunnya Kinerja karyawan. Dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,09%, tingkat absensi tertinggi yaitu sebesar 3,21% terjadi pada bulan Oktober, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Juni sebesar 2,86%, Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan belum optimal. sebagai akibat dari bertambahnya tingkat absensi menyebabkan hasil kerja yang dilakukan kurang maksimal atau bahkan tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Motivasi yang terdapat pada karyawan PT.Dimitra Adi Wijaya Lampung masih terbilang rendah, hal tersebut dapat kita lihat dari tingkat absensi karyawan yang menurun. Karena karyawan pada PT.Dimitra Adi Wijaya Lampung tidak adanya tingkat antusiasme dalam menjalankan pekerjaanya tingkat antusiasme yang dimasuk adalah semangat yang ada didalam diri karyawan untuk tetap menjalankan dan menyelesaikan pekerjaanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIMITRA ADI WIJAYA LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain meliputi:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2023 sampai dengan Februari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Sumber Daya Manusia

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Lampung.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan kedalam perumusan masalah, ruang lingkup dari penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan Tinjauan Pustaka dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variable, teknik analisis data, uji persyaratan instrument, metode analisis data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada BAB II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV.

Daftar Pustaka

Lampiran Lampiran