

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian di masa sekarang ini sangat berkembang dengan baik dan sangat pesat. Baik perusahaan besar maupun kecil saat ini sedang berlomba untuk memberikan pelayanan yang baik serta berkualitas sehingga nantinya dapat mempertahankan konsumen dan juga strategi untuk menarik minat konsumen yang lainnya (Hasibuan *et al.*, 2019:23). Selain itu, perkembangan zaman dan teknologi yang terus bertumbuh turut menjadi tantangan baru untuk perusahaan. Dengan perkembangan ekonomi, masyarakat juga mulai berburu untuk mencari yang terbaik diantara berbagai perusahaan tersebut karena kebutuhan masyarakat yang pastinya terus bertambah dan semakin sengit pula persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan tempat di hati masyarakat. Maka dari itu, perusahaan harus bisa menyusun strategi agar barang maupun jasa yang mereka sediakan mampu bersaing. Hal ini tidak lepas dari peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam menjalankan bisnis, sehingga semakin banyak perusahaan yang saat ini terlibat dalam persaingan untuk meningkatkan dan mendapatkan keunggulan kompetitif melalui basis sumber daya manusia mereka.

Untuk dapat mengejar target konsumen dan persaingan yang ada pastinya dibutuhkan karyawan yang siap untuk bekerja. Sumber daya

manusia pada perusahaan terutama perusahaan jasa menjadi faktor penting mengingat segala ide, keahlian, dan kemajuan perusahaan ada di tangan karyawan (Susan, 2019:955). Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diraih karyawan saat melaksanakan tugas mereka, kemampuan mereka untuk menyelesaikan semua tugas dalam jangka waktu tertentu, dan penyelesaian tugas dan kewajiban tim di dalam organisasi. (Silaen *et al.*, 2021:1). Perusahaan harus bisa mempertahankan kinerja dari karyawan tersebut, karena apabila kinerja karyawan menurun tentunya hasil yang diberikan karyawan tersebut tidak akan maksimal.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik pastinya tidak lepas dari dorongan motivasi yang diberikan untuk karyawan. Motivasi kerja karyawan mengacu pada dorongan baik internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. (Agustini, 2019:30). Ketika karyawan termotivasi dalam bekerja, pasti kinerja mereka akan baik, sebaliknya ketika karyawan tidak termotivasi kinerja yang diberikan karyawan tidak optimal. Maka dari itu, perusahaan harus bisa menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan agar bisa tercapai kinerja yang baik. Cara yang bisa dilakukan perusahaan seperti memberi apresiasi atas hasil kerja selama beberapa periode tertentu, pemberian kompensasi sesuai dengan hasil kerjanya, pemberian jaminan dalam bekerja, dan menyediakan lingkungan kerja yang baik serta memadai. Dengan adanya hal tersebut diharapkan akan dapat mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan.

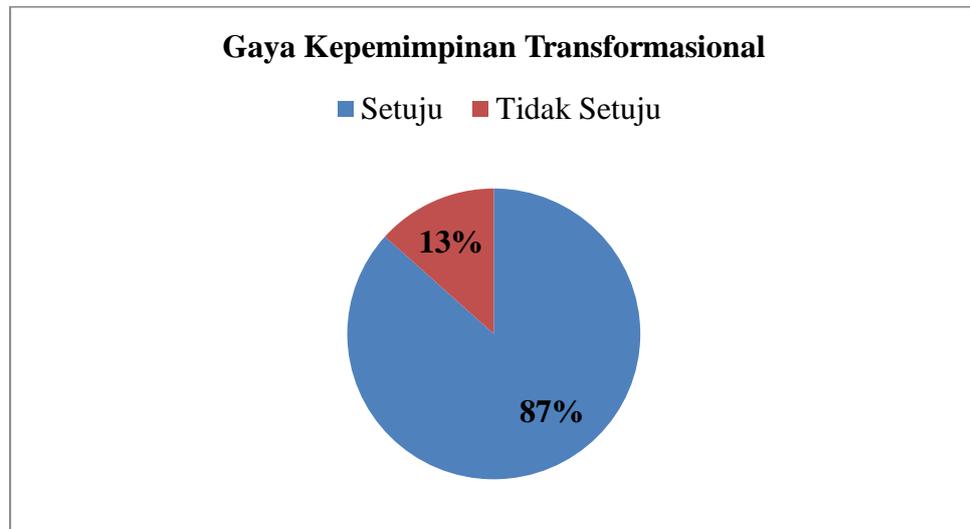
Timbulnya motivasi dalam diri karyawan tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh seorang pemimpin. Motivasi ini akan tercapai dengan pemimpin yang mampu memberikan pengaruh positif kepada karyawannya. Disisi lain pemimpin juga harus bekerja keras agar karyawan merasa nyaman bekerja dengan mereka, sehingga dengan itu gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak baik pula untuk karyawan sehingga dapat mencapai target perusahaan (Nasruji & Herman, 2018:455). Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi karyawannya, memiliki sifat yang tegas dan pastinya bisa mengambil keputusan dengan tepat. Seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan mereka untuk mengutamakan kebutuhan bisnis daripada kebutuhan mereka sendiri demi kepentingan organisasi. (Bass dalam Suriagiri, 2020:49). Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional tentunya akan meningkatkan kenyamanan dan kinerja dari karyawan.

Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri adalah toko swalayan terbesar yang ada di Baturetno, Wonogiri dan sudah berdiri sejak tahun 2005 dan merupakan satu-satunya toko swalayan yang ada dengan penyedia kebutuhan produk terlengkap, mulai dari kebutuhan rumah tangga, kebutuhan sekolah dan kantor, kebutuhan elektronik, kebutuhan anak, pakaian, dan kecantikan (sumber: https://nicelocal.id/jawa-tengah/shops/alfa_omega_twins/). Selain itu, toko swalayan ini juga menjadi pemasok untuk toko-toko lain yang berada di sekitar Baturetno.

Terdapat 3 (tiga) cabang pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri yaitu Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Baturetno sebagai toko pusat, Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Cabang Punung dan Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Cabang Tirtomoyo. Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri sampai saat ini masih dikelola oleh pemilik dengan manajemen yang cukup tertata seperti terdapat HRD (*Human Resource Development*), bagian keuangan serta bagian admin yang mana membantu pemilik dalam menjalankan usahanya.

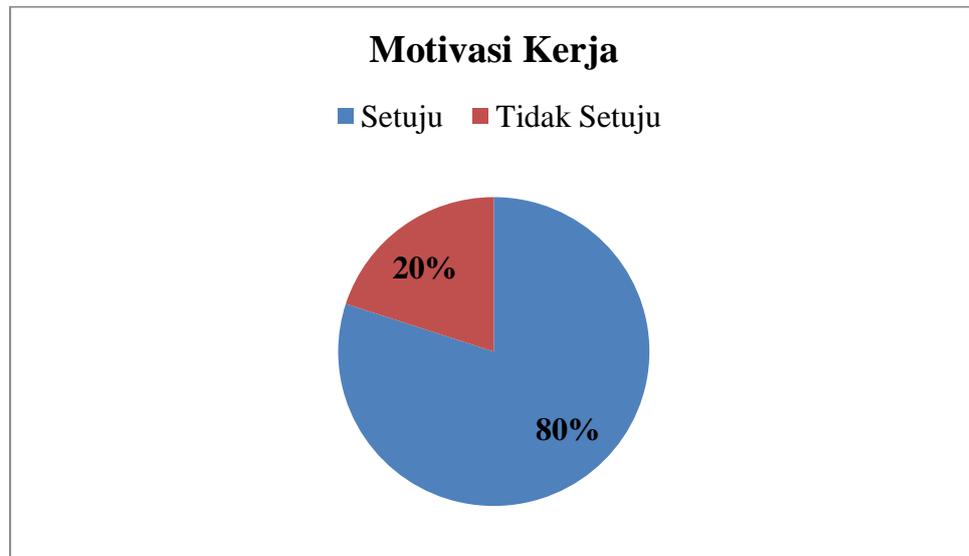
Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri, peneliti melakukan pra penelitian terhadap Toko Swalayan dengan melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian kepada responden yaitu karyawan pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri.

Pada pra penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional, peneliti memilih sejumlah karyawan untuk menjadi responden sejumlah 15 karyawan pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri. Hasil dari pra penelitian gaya kepemimpinan transformasional dengan pertanyaan “Menurut Anda, apakah pemimpin Anda termasuk pemimpin yang bersedia berbaur dengan karyawan dan membantu Anda dalam menyelesaikan pekerjaan?”, hasil yang ditunjukkan 13 responden (87%) memilih “Setuju” dan 2 responden (13%) memilih “Tidak Setuju”. Berikut adalah gambar hasil pra penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional.



Gambar 1.1 Hasil Pra Penelitian Responden Mengenai Gaya
Kepemimpinan Transformasional

Pada pra penelitian mengenai motivasi kerja, peneliti memilih sejumlah karyawan untuk menjadi responden sejumlah 15 karyawan pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri. Hasil dari pra penelitian motivasi kerja dengan pertanyaan “Menurut Anda, apakah penghargaan dan keberhasilan yang Anda dapatkan dalam perusahaan dapat meningkatkan semangat Anda dalam bekerja?”, hasil yang ditunjukkan 12 responden (80%) memilih “Setuju” dan 3 responden (20%) memilih “Tidak Setuju”. Berikut adalah gambar hasil pra penelitian mengenai motivasi kerja.



Gambar 1.2 Hasil Pra Penelitian Responden Mengenai Motivasi Kerja

Alasan penelitian ini dilakukan pada karyawan Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri karena gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, tentunya hal ini dapat membantu toko untuk maju dan pada akhirnya dapat bersaing dalam dunia bisnis.

Berdasarkan uraian tersebut, maka akan dilaksanakan penelitian terhadap Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri untuk mengetahui lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja di sana. Maka, peneliti ingin melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri secara simultan?
2. Bagaimanakah signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri secara parsial?
3. Bagaimanakah signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri secara parsial?
4. Manakah diantara pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang serta perumusan permasalahan diatas, dapat ditentukan tujuan masalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri secara simultan.

- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri secara parsial.
- c. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri secara parsial.
- d. Untuk mengetahui diantara pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Alfa Omega *Twin's* Wonogiri.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat baik teoritis maupun praktis dengan pembahasan berikut ini :

a. Manfaat Teoritis

1) Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini bisa memperbanyak informasi, bacaan, serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai manajemen SDM, terkhusus yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini bisa menjelaskan hubungan dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, serta menjadi sumber informasi bagi organisasi yang menghadapi permasalahan serupa.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini menjadi sumber informasi serta masukan untuk perusahaan terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam mengelola SDM sehingga bisa meningkatkan kinerja dari karyawan untuk sekarang maupun di masa depan.

2) Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan penjelasan lebih luas mengenai penerapan ilmu-ilmu yang dipelajari dalam perkuliahan dan meningkatkan pemahaman sebagai bekal di masa depan.