

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa ataupun produk tentunya sangat membutuhkan sosok pemimpin. Mengingat tingkat persaingan bisnis yang semakin hari semakin sulit tentunya membutuhkan sosok pemimpin yang mampu mengkoordinasi, memotivasi dan mengarahkan karyawan guna mempertahankan perkembangan bisnis. Raharjo dan Nafisah (dalam Puspita, 2016) menjelaskan bahwa kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Artinya, pemimpin sangat berperan penting dalam keberhasilan perusahaan dalam bersaing dan bertahan di lingkungan bisnis. Pemimpin yang mampu mengambil keputusan yang baik dalam kondisi yang terburuk sekalipun adalah jenis pemimpin yang menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan.

Akan menjadi sangat baik apabila pemimpin dapat mempengaruhi karyawan dengan sikap berupa dukungan dan motivasi. Di samping karyawan merasa nyaman, peningkatan kinerja karyawan tentunya akan berdampak positif terhadap perusahaan. Gibson (dalam Wibowo, 2011) menjelaskan bahwa maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Hal ini tentunya menjadi harapan bagi setiap pemimpin perusahaan yaitu menjadi panutan karyawan sehingga memudahkan dalam interaksi, komunikasi dan kerja sama yang baik.

Kepemimpinan transformasional dipercaya dapat memberikan perubahan yang signifikan terhadap perilaku karyawan. Pemimpin yang memberikan kenyamanan dapat memberikan semangat dan gairah bekerja. Hughes (dalam Rahmi, 2012) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki

visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin.

Menurut Bass dan Riggio (dalam Puspita, 2016) pemimpin transformasional adalah mereka yang mendorong dan menginspirasi pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa, dalam proses, mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka sendiri. Pemimpin transformasional membantu pengikut tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan menanggapi setiap kebutuhan individu pengikut, dengan memberdayakan mereka dan dengan menyelaraskan tujuan dan sasaran dari para individu pengikut, pemimpin, kelompok, dan organisasi yang lebih besar. Suharto (dalam Cahyono, Maarif, dan Suharjono, 2014) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya.

Banyak bukti teori yang membuktikan bahwa jenis kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan sehingga selalu menarik untuk dibahas. Dimana salah satu faktor keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah cara kepemimpinannya.

PT. Digital Network Venture Indonesia adalah sebuah perusahaan Jasa Layanan dan Teknologi Informasi yang didirikan pada tahun 2010 di Malang, Jawa Timur. Spesialisasinya ada dibidang *Creative Content* (*article*, video, dan multimedia), *Leads generation*, *Social Media Management*, *Design* dan *IT Development*. Di era globalisasi sekarang ini, tingkat persaingan bisnis yang ketat mengharuskan perusahaan dapat beradaptasi agar dapat *survive* di iklim bisnis yang ber fluktuasi. Sumber daya manusia menjadi aspek central yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Menjadi perhatian khusus untuk menjaga kualitas kinerja adalah tantangan alami perusahaan. Oleh karena itu, PT.

Digital Venture Indonesia memberikan perhatian yang lebih terhadap perkembangan kinerja karyawan nya dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Di tingkat persaingan bisnis yang ketat, perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang lebih unggul yang bisa memenangkan persaingan. Dengan terbentuknya kawasan ekonomi teritegrasi di wilayah Asia Tenggara atau yang disebut dengan ASEAN (MEA) atau *ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)*, dimana Indonesia ikut ambil peran dalam hal ini, menyebabkan persaingan bisnis semakin luas dan *complicated*. Memang banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan dalam persaingan bisnis sekarang ini. Dan salah satu faktornya nya adalah gaya kepemimpinan. Bagaimana cara pemimipin mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi akan berdampak besar terhadap keberhasilan perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang fleksibel dan dapat bertahan di segala dinamika bisnis. Sehingga sangat di rekomendasikan kepada pemimpin agar menggunakan gaya kepemimpinan ini.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas maka diambillah penelitian dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Transformasional Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Digital Netwerk Venture Indonesia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Digital Netwerk Venture Indonesia?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Digital Netwerk Venture Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, sebagai berikut:

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis:

2. Untuk menambah pengetahuan bagi penulis dan para manajer sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional.
3. Untuk dapat mengaplikasikan teori-teori yang ada dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bahan masukan serta sumber informasi supaya peningkatan kinerja karyawan lebih efektif dan maksimal.
4. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis:

2. Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Lembaga pemerintahan ataupun swasta yang ada kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.