

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	60
Gambar 3.2 Model Penelitian	61
Gambar 5.1 Struktur Perusahaan Gumuh Sari Rekreasi Desa Darmasaba	87



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	121
Lampiran 2 Karakteristik Data Responden.....	127
Lampiran 3 Deskripsi Jawaban Responden.....	127
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen	133
Lampiran 5 Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik	137
Lampiran 6 Hasil SPSS Analisis Regresi Berganda	138
Lampiran 7 Dokumentasi	139



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia melibatkan kemampuan terpadu individu dalam pikiran dan fisik, yang ditentukan oleh faktor keturunan dan lingkungan. Motivasi menjadi faktor penting dalam prestasi kerja, karena karyawan termotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan pribadi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berfokus pada elemen sumber daya manusia. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi ilmu dan seni yang mengelola interaksi dan peran tenaga kerja dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan kepentingan masyarakat.

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk menata peruntukan dari seorang karyawan secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Silalahi, 2022). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di dalam suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan indikator mendasar dari tindakan, seperti membangun kemajuan suatu perusahaan (Ichsan, 2021). Sumber daya manusia mempunyai peran dalam mengatur dan mengelola sumber daya lain untuk mewujudkan tujuan tertentu, sehingga tanpa peran sumber daya manusia sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat berjalan, oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kemajuan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja yang baik dari karyawannya dalam menjalankan tugas pokoknya masing-masing. Kinerja pada dasarnya mencerminkan tingkat kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan melalui hasil kerjanya (Futri, dkk. 2023). Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dinilai penting terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri, oleh karena itu berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri dalam memberikan kinerja yang baik ketika bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meraih kinerja karyawan secara optimal adalah kepemimpinan transformasional yang mempunyai peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung (Afza, dkk. 2022) menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Pengaruh kepemimpinan dari atasan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kepemimpinan yang baik, seperti kepemimpinan yang inspiratif

dan memberdayakan, cenderung memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Manusia pada dasarnya memiliki jiwa pemimpin di dalam dirinya sendiri, sehingga mempengaruhi perkembangan seseorang untuk dapat tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin bagi orang lain (Agustini, dkk. 2020). Seorang pemimpin seharusnya dapat menginspirasi orang yang dipimpinnya sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal, terutama dalam pencapaian kualitas kerja dan juga prestasi kerja.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku bawahannya sehingga mau bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan (Yeni, dkk. 2023). Seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan seluruh anggota yang dipimpinnya, termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan minat dan bakat, memberikan pengaruh terhadap lingkungannya, baik terhadap perilaku individu maupun kelompok, sehingga membentuk lingkungan yang tertata dan nyaman bagi setiap orang yang di bawahinya.

Menurut (Erawan, 2023) kepemimpinan transformasional merupakan cara seorang individu untuk dapat mempengaruhi anggota kelompoknya sehingga mampu mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional lebih memprioritaskan untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku sesuai dengan nilai dasar mereka melalui pengembangan potensi, maka dari itu

kepemimpinan seorang manajer akan sangat menentukan bagaimana para karyawan bersikap.

Menurut (Sinaga, 2021) Prinsip utama dari kepemimpinan transformasional adalah memotivasi bawahan untuk melampaui batas yang biasa mereka capai, dengan tujuan meningkatkan kepercayaan diri mereka dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional memiliki fokus pada mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi.

Banyak peneliti telah melakukan penelitian terkait hubungan kepemimpinan transformasional dan kinerja. Salah satunya ialah Tania, dkk. (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui kepemimpinan yang inspirasional, perhatian individual, hubungan yang kuat, dan budaya perusahaan yang lebih mengutamakan pendekatan, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung karyawan dalam mencapai potensi penuh mereka.

Pada penelitian Futri, dkk. (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan dalam menginspirasi dan memotivasi para pengikut ini menciptakan kekaguman dan rasa hormat terhadap pemimpin, yang pada gilirannya memperkuat keterlibatan dan komitmen para pengikut dalam mencapai visi bersama. Penelitian dengan variabel kepemimpinan

transformatif juga dilakukan oleh Asbari, dkk. (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor utama sebagai penentu keberhasilan perusahaan karena kepemimpinan transformatif berperan sebagai koordinator dan motivator yang akan membawa perusahaan atau perusahaan pada tingkat keberhasilan yang maksimal.

Berbeda dengan penelitian Yorick, dkk. (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sugiono, dkk. (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformatif lebih efektif dalam konteks perusahaan yang mendorong inovasi, kreativitas, dan partisipasi karyawan. Jika perusahaan tidak memberikan lingkungan yang sesuai, kinerja karyawan mungkin tidak terpengaruh secara signifikan oleh gaya kepemimpinan ini.

Faktor selanjutnya adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang mendorong dan menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja sama dalam menghasilkan ide dan mencapai target yang diinginkan (Adriyanti, 2023). Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kerja dan pencapaian tujuan dalam komunikasi dan hubungan kerja di suatu perusahaan (Fauzi, dkk. 2023). Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong

perilaku manusia agar bekerja dengan semangat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai dorongan yang krusial dalam menjalankan pekerjaan secara efektif.

Ketika setiap tugas dijalankan dengan baik, kinerja karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. Kurangnya motivasi akan membuat seorang karyawan enggan untuk melaksanakan tugas dengan baik (Salampessy, 2023). Kinerja karyawan akan tercapai apabila terdapat motivasi internal dan dukungan dari pihak lain.

Hal ini menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dimana ini sejalan dengan penelitian terdahulu, Penelitian Putri, dkk. (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Penelitian yang dilakukan oleh sumantri, dkk. (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan fokus dan tekun, mencapai target yang ditetapkan, dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi. Mereka juga cenderung menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka secara optimal, yang berdampak positif pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Bangapadang, dkk. (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi juga berdampak pada tingkat keterlibatan karyawan yang lebih besar. Karyawan yang termotivasi merasa terhubung dengan tujuan perusahaan, merasa penting dalam kontribusinya, dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan yang terlibat secara aktif akan berpartisipasi lebih banyak, berkolaborasi dengan rekan kerja.

Berbeda dengan penelitian Pitoy, dkk. (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian Yunita, dkk. (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi tidak selalu secara otomatis menghasilkan kinerja yang optimal. Namun, keberhasilan dari kinerja karyawan juga membutuhkan pengetahuan yang relevan, keterampilan yang sesuai dengan tugas yang dihadapi, pengalaman yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang berperan besar terhadap kualitas kerja karyawan (Permatasari, 2021). Disiplin kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk secara konsisten dan tekun menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan tidak melanggar peraturan yang ada (Putra, 2023).

Menurut Arifah (2022) Disiplin kerja melibatkan sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan

kewenangan yang sesuai. Jika seseorang melanggar aturan atau tidak menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya, ia siap menerima sanksi yang mungkin diberikan. Menurut Hakim (2023). Sikap disiplin kerja sangatlah penting dimiliki oleh semua orang dalam perusahaan atau instansi pemerintah untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Bila dalam perusahaan banyak orang yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik, maka akan sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, maka dari itu sikap disiplin kerja wajib dimiliki oleh setiap orang yang menjadi bagian dari perusahaan, guna mencecminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini berarti disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu dari Dheviests, dkk. (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin membantu karyawan untuk tetap konsisten dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan menjaga tingkat disiplin yang tinggi, karyawan lebih cenderung untuk mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, mematuhi aturan dan standar yang berlaku, dan memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi.

Hasil penelitian Sjahrudin, dkk. (2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penelitian. Disiplin melibatkan pengulangan tindakan-tindakan yang konsisten dan terstruktur. Dengan menjaga disiplin dalam rutinitas sehari-hari, karyawan dapat

membentuk kebiasaan yang positif, seperti kebiasaan bekerja dengan fokus, kebiasaan menyelesaikan tugas tepat waktu, atau kebiasaan melakukan evaluasi diri secara teratur. Kebiasaan-kebiasaan ini secara bertahap dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Salim, dkk. (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin membantu karyawan untuk mengembangkan tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang disiplin akan menghormati tenggat waktu, bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan, dan mengambil inisiatif untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, disiplin membantu mendorong karyawan untuk menjadi lebih mandiri dan bertanggung jawab terhadap kinerja mereka. Dengan adanya disiplin, karyawan dapat menghindari penundaan, mengurangi gangguan, dan fokus pada tugas-tugas yang penting.

Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Purwati, dkk. (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan mempraktekkan disiplin dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung menghindari kesalahan yang dapat menghambat kinerja.

Berbeda dengan penelitian Alya, dkk. (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang berlebihan atau tanpa pertimbangan konteks dapat menyebabkan keterbatasan dan kurangnya fleksibilitas dalam cara karyawan

melakukan pekerjaan mereka. Jika aturan dan prosedur yang terlalu kaku, karyawan mungkin merasa terhambat dalam mengekspresikan kreativitas, mengambil inisiatif, atau menyesuaikan diri dengan perubahan situasi. Hal ini dapat membatasi potensi karyawan dan menghambat kinerja mereka.

Gumuh Sari Rekreasi merupakan tempat rekreasi keluarga yang sangat menarik, nyaman serta memiliki beragam fasilitas. Gumuh Sari Rekreasi menawarkan berbagai fasilitas rekreasi, seperti: kolam renang, GYM, lapangan futsal, dan juga restoran. Gumuh Sari Rekreasi berlokasi di JL.Tegal Gumuh, No. 9, Desa Darmasaba, Kecamatan Abiansemal, Badung, Bali.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Gumuh Sari Rekreasi dalam proses penyusunan penelitian ini, yaitu ditemukannya fenomena-fenomena yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan sehingga menyebabkan kinerjanya belum optimal, seperti ada karyawan yang cenderung kurang fokus dan sibuk dengan *handphone*-nya pada saat jam kerja, karyawan yang kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing seksi sehingga menyebabkan tertundanya suatu pekerjaan yang diberikan, dan ada juga karyawan yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak diberi perintah oleh pemimpinnya.

Permasalahan terkait dengan disiplin kerja karyawan dari hasil wawancara dengan *Human Resources Manager* diperoleh informasi bahwa tingkat absensi kerja karyawan pada Gumuh Sari Rekreasi mengalami permasalahan.

Adapun data mengenai absensi kerja karyawan disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Absensi Kerja Karyawan pada Gumuh Sari Rekreasi
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari/ Orang)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya Hadir (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D = B \times C$	E	F	$G = E : D \times 100$
Januari	35	27	945	55	890	5,82
Februari	35	24	840	39	801	4,64
Maret	35	27	945	45	900	4,76
April	35	26	910	55	855	6,04
Mei	35	27	945	57	888	6,03
Juni	35	26	910	35	875	3,85
Juli	35	27	945	42	903	4,44
Agustus	35	27	945	56	889	5,92
Septembe	35	26	910	45	865	5,93
Oktober	35	27	945	43	902	4,55
Novembe	35	26	910	66	844	7,25
Desember	35	27	945	72	873	7,61
			Jumlah			66,84
			Rata-rata			5,57

Sumber : Gumuh Sari Rekreasi, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan Gumuh Sari Rekreasi pada tahun 2022 cenderung berfluktuasi. Persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 5,57%, dimana persentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3%. Ini berarti bahwa tingkat kehadiran kurang dari 100%. Menurut Kasmir (2019) bahwa tingkat absensi yang wajar sebesar 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu

mendapat perhatian serius dari pihak instansi terkait. Karena tingkat absensi yang tinggi.

Adapun permasalahan lain dari disiplin kerja yang ditemukan di Gumuh Sari Rekreasi yaitu Karyawan sering melanggar disiplin kerja dengan cara datang terlambat, tidak menggunakan seragam kerja sesuai hari dan tidak menggunakan sepatu saat jam kerja.

Dalam hal tersebut terlihat bahwa masih ada karyawan yang kurang disiplin yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah tabel absensi ketidakhadiran karyawan Gumuh Sari Rekreasi dari bulan Januari – Mei 2023

Tabel 1.2
Data Karyawan Gumuh Sari Rekreasi yang Datang Terlambat bulan
Januari – Mei 2023

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya Hadir (hari)	Jumlah keterlambatan (hari)	Presentase Tingkat keterlambatan (%)
A	B	C	D	E	$F=E:D \times 100\%$
Januari	35	27	900	22	2,44
Februari	35	24	824	18	2,18
Maret	35	27	898	14	1,55
April	35	26	896	16	1,78
Mei	35	27	920	21	2,28
	Jumlah				10,23
	Rata-rata				2,04

Sumber : Gumuh Sari Rekreasi, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa persentase

keterlambatan karyawan Gumuh Sari Rekreasi cenderung berfluktuasi. Dari bulan januari sampai bulan mei dengan rata-rata 2,04 persen. Secara detail dapat diketahui pada bulan januari sampai bulan mei jumlah keterlambatan karyawan bulan Januari, tercatat sebanyak 2,44 persen karyawan mengalami keterlambatan. Pada bulan Februari, jumlah karyawan yang terlambat mengalami penurunan menjadi 2,18 persen. Kemudian, pada bulan Maret, hanya 1,55 persen karyawan yang mengalami keterlambatan. Namun, angka keterlambatan kembali meningkat pada bulan April, 1,78 persen karyawan terlambat. Peningkatan tersebut berlanjut pada bulan Mei, dengan jumlah karyawan yang terlambat mencapai 2,28 persen.

Tabel 1.2 persentase keterlambatan karyawan pada Gumuh Sari Rekreasi dapat menggambarkan disiplin kerja karyawan pada bulan januari sampai bulan mei. Masalah meningkatnya persentase keterlambatan karyawan Gumuh Sari Rekreasi diindikasikan karena kurang tegasnya kepemimpinan, tidak adanya motivasi dan melanggar disiplin kerja yang berlaku pada perusahaan. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan motivasi terhadap para bawahannya agar mampu meraih tujuan dari perusahaan (Sani, 2021). Kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kondisi kerja, dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan dapat pula menyebabkan penurunan kinerja (Sazly, 2019). Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan terhadap atasan yang pada akhirnya meningkatkan persepsi keadilan

perusahaan (Novianti, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, ditemukan bahwa tingkat motivasi kerja di Gumuh Sari Rekreasi masih kurang optimal. Salah satu faktor penyebab terjadinya hal tersebut adalah perusahaan tidak memberikan asuransi atau jaminan kesehatan bagi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan. Perusahaan tidak menyediakan BPJS Kesehatan ataupun BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, karyawan juga merasa kebutuhan akan kesehatan diri tidak terpenuhi. Menurut Risna (2022) Apabila perusahaan tidak memfasilitasi atau memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan, maka karyawan akan merasa tidak terjamin kesehatannya. Hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Maka dari itu penelitian ini mengambil Gumuh Sari Rekreasi sebagai objek penelitiannya, khususnya pada Pengaruh Kepemimpinan Transformatifnya terhadap motivasi dan disiplin kerja seluruh karyawan yang bekerja di sana, berdasarkan hasil pengamatan dan keterangan dari karyawan, ditemukan bahwa ada permasalahan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada permasalahan yang terjadi di GUMUH SARI REKREASI, terkait dengan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sehingga usulan penelitian ini berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, MOTIVASI,

DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GUMUH SARI REKREASI DESA DARMASABA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apa saja pengaruh yang ditimbulkan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja seluruh karyawan di Gumuh Sari Rekreasi?
2. Bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kualitas kinerja seluruh karyawan di Gumuh Sari Rekreasi?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja seluruh karyawan di Gumuh Sari Rekreasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk dapat membantu sehingga bisa mengerti dan memahami apa saja pengaruh yang ditimbulkan dari kepemimpinan terhadap kualitas kerja seluruh karyawan di Gumuh Sari Rekreasi.
2. Untuk dapat membantu sehingga bisa mengerti dan memahami pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja karyawan di Gumuh Sari Rekreasi.

3. Untuk dapat membantu sehingga bisa mengerti dan memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Gumuh Sari Rekreasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini yaitu terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, adapun sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap bahwa penelitian ini bisa memberi manfaat Secara teoritis sehingga bisa dijadikan referensi, petunjuk, dasar berpikir ataupun pertimbangan, sehingga kelak bisa memberi sumbangan keilmuan bagi bidang studi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengatasi pengaruh kepemimpinan transformasional khususnya terhadap motivasi dan disiplin kerja seluruh karyawan di Gumuh Sari Rekreasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap bahwa penelitian ini bisa memberi manfaat praktis, yaitu dengan memberikan manfaat nyata untuk lingkungannya, sehingga para pemimpin atau setiap orang yang melaksanakan kegiatan kepemimpinan, memiliki tumpuan atau landasan dalam melakukan pertimbangan atas suatu hal tertentu, yaitu sebagai berikut :

a) Bagi Mahasiswa

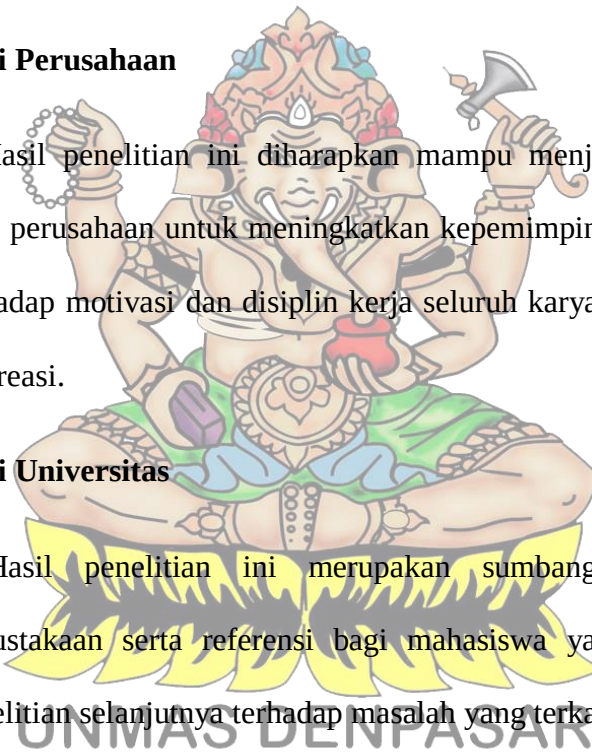
Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi mahasiswa untuk lebih memperdalam pengetahuannya, khususnya mengenai gejala yang timbul karena pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja seluruh karyawan di Gumuh Sari Rekreasi.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan disiplin kerja seluruh karyawan di Gumuh Sari Rekreasi.

c) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan atau tambahan ke pustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya terhadap masalah yang terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory Merupakan Teori penetapan tujuan yang terdiri dari dua kata, yaitu "*goal*" yang bisa berarti tujuan, dan "*setting*" yang dapat diartikan sebagai penentuan, sehingga *goal setting* dapat diartikan sebagai teori yang menentukan tujuan. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pentingnya memiliki tujuan dalam mempengaruhi perilaku kerja seseorang (Kusnadi, 2022). Pada tahun (1968), Edwin Locke mengusulkan teori yang menyatakan bahwa pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja atau kinerja yang dihasilkan.

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* adalah teori yang mengajarkan bahwa individu memiliki berbagai tujuan, karena memiliki tujuan, maka hal tersebut akan memicu adanya termotivasi untuk mencapainya (Purnamasari, 2019). Teori ini menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pilihan individu adalah tujuan yang dimiliki. Menurut teori ini menunjukkan bahwa merumuskan tujuan yang spesifik dan sulit memiliki dampak yang signifikan. Tujuan yang spesifik membantu karyawan untuk mengarahkan perilaku mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka dapat

merencanakan tindakan yang diperlukan, mengalokasikan waktu dan sumber daya dengan bijaksana, dan menghindari gangguan yang tidak relevan.

Salah satu aspek penting dalam *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Mereka merasa puas saat mencapai tujuan yang sulit. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai tingkat kinerja tertentu. Tujuan yang mudah cenderung menghasilkan motivasi yang rendah karena individu melihatnya sebagai pencapaian yang mudah dan tidak memerlukan upaya ekstra. Namun, tujuan yang sulit namun tetap dapat dicapai akan memberikan motivasi yang tinggi karena individu merasa tertantang dan termotivasi untuk mencari cara-cara baru untuk mencapai tujuan tersebut. Ketika tujuan terlalu mudah individu cenderung melihatnya sebagai pencapaian rutin yang tidak membutuhkan banyak usaha, sehingga motivasi mereka untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuan akan menurun. Namun, ketika tujuan sulit namun masih mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk mencari cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut dengan berpikir kreatif dan mengembangkan kemampuan mereka.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) sebagai landasan teoritis. Teori ini bertujuan untuk memotivasi individu dengan memberikan tujuan yang dapat memicu semangat kerja mereka. Kinerja dalam konteks ini, mengacu pada hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Dengan menerapkan penetapan tujuan yang baik, kinerja dapat ditingkatkan. Memberikan tujuan yang spesifik, menantang, dan diikuti dengan komitmen akan menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada tujuan yang tidak jelas atau terlalu umum.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan dan motivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dihadapinya. Seorang karyawan harus memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan yang memadai. Namun, kemauan dan keahlian saja tidak cukup efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan cara melakukannya. Menurut Husain (2022), kinerja karyawan adalah hasil nyata dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Menurut Rivaldi (2023), kinerja karyawan adalah pencapaian kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sayitno (2023), kinerja karyawan adalah bentuk nyata dari kemampuan yang terwujud dalam bentuk hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Saputri (2023), kinerja karyawan mengacu pada perilaku dan sejauh mana mereka berhasil menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Menurut Riyo (2023) mendefinisikan kinerja

karyawan sebagai ukuran seberapa baik atau buruk seorang karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang diperlukan serta seberapa cepat mereka memenuhi tenggat waktu dan persyaratan yang ditetapkan. Burhan (2022) mendeskripsikan kinerja karyawan sebagai perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugas pekerjaan yang diwajibkan kepada mereka secara nyata untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

- a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor perusahaan: struktur perusahaan, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Sedangkan menurut Razali (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

Efektifitas

Efektivitas karyawan merujuk pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan dengan hasil yang diinginkan.

a. Efisiensi

Efisiensi karyawan mencerminkan kemampuan mereka untuk menggunakan sumber daya yang tersedia dengan cara yang efektif dan hemat.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam konteks karyawan merujuk pada wewenang atau kekuasaan yang diberikan kepada mereka untuk menjalankan tugas-tugas dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik.

c. Disiplin waktu

kemampuan karyawan untuk mengelola waktu mereka secara efektif dan memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.

d. Disiplin kerja

kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan konsisten, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.



e. Inisiatif

kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan konsisten, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2019), dapat disimpulkan ada beberapa jumlah indikator terhadap kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas (mutu)

Kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

b. Kuantitas (jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya perusahaan seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.

e. Efisiensi

Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Adapun juga penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Widyawati (2019) indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Pengukuran kuantitatif melibatkan sejumlah perhitungan keluaran dari pelaksanaan kegiatan atau proses kegiatan.

b. Kualitas

Kualitas adalah yang dihasilkan bagus atau buruknya suatu pekerjaan. Ukuran kualitatif menggambarkan pengukuran taraf kesenangan, yakni seberapa bagusnya penyelesaiannya. Ini bersambungan bersama susunan keluaran.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah ketepatan atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu tersebut menggambarkan macam dari

pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu seseorang dari penyelesaian suatu kegiatan.

2.3 Kepemimpinan Transformasional

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Teori Kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh James Mcgregor Burns mengajarkan dalam teori bahwa ada jenis-jenis kepemimpinan, dimana pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi (Novianti, 2023). Menurut Widasti, kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengikutnya (Widasti, dkk., 2022). Menurut Erawan (2023), kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruhnya kepada yang dipimpin sehingga mereka yang dipimpin dapat loyal terhadap perusahaan.

Untuk mencapai dan mewujudkan suatu kinerja yang optimal, maka seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan seharusnya mempraktikkan nilai-nilai transformasional. Nilai-nilai ini akan memotivasi dan meningkatkan kesadaran untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Putra (2023), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berpeluang manuntun perusahaan menuju kinerja yang optimal dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pembaharuan. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan dampak positif melalui upaya-upaya tertentu, sehingga dapat berpengaruh terhadap motivasi

para karyawan, dan diharapkan mampu memberikan peningkatan kinerja terhadap setiap karyawan yang bekerja di perusahaan (Safrizal, 2022).

Dari definisi tersebut yang telah dijelaskan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan inspirasi, menjadi contoh teladan, memberikan bimbingan kepada pengikutnya, mengevaluasi kemampuan dan potensi setiap anggota tim, serta mampu mengubah sikap para pengikut melalui pemberdayaan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Ciri – Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Iqbal (2021), bahwa ada beberapa ciri-ciri dalam kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut:

- a. Mereka memiliki daya tarik pribadi yang menarik.
- b. Mereka secara terus-menerus menghadirkan rangsangan intelektual. Ini berarti mereka selalu membantu dan mendorong pengikut mereka untuk mengenali berbagai masalah dan mencari cara untuk mengatasinya.
- c. Pemimpin transformasional menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap setiap individu yang mengikutinya. Mereka memberikan dorongan, perhatian, dan dukungan kepada pengikut untuk mencapai potensi terbaiknya dan memberikan kontribusi bagi komunitas.

- d. Pemimpin transformasional secara konsisten memberikan motivasi yang menginspirasi para pengikutnya melalui tindakan dan komunikasi yang efektif, bukan hanya mengandalkan kata-kata verbal.
- e. Mereka berusaha untuk meningkatkan kapasitas para pengikut agar dapat mandiri dan tidak selalu bergantung pada pemimpin.
- f. Pemimpin transformasional memberikan contoh dengan tindakan, bukan hanya berbicara banyak. Ini berarti mereka menunjukkan teladan kepada pengikutnya dengan lebih banyak bekerja daripada hanya memberikan pidato berapi-api tanpa tindakan konkret.

2.3.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut (Patoni, 2023), yaitu sebagai berikut :

Mempunyai pengetahuan dan skill yang memadai. Hal tersebut digunakan untuk mengelola dan mengendalikan lembaga yang sedang ditanganinya.

- a. Memfungsikan keistimewaan yang dimilikinya dibandingkan orang lain
- b. Memahami kebiasaan-kebiasaan para bawahannya.
- c. Berinteraksi dengan baik, lemah lembut, dan memberikan kasih sayang kepada bawahannya.
- d. Selalu terlibat dalam proses musyawarah dengan rekan kerja di bawahnya dan selalu meminta masukan mereka ketika dihadapkan pada berbagai pilihan.

- e. Memiliki kemampuan yang kuat dalam memberikan arahan yang berpengaruh.
- f. Selalu terbuka untuk mendengarkan saran dan tidak menunjukkan sikap sombong kepada siapapun.
- g. Memancarkan kehadiran yang berwibawa dan memiliki daya tarik yang unik.

Adapun juga karakteristik kepemimpinan transformasional menurut (Basirun, 2022) antara yaitu antara lain :

- a. Mempunyai pandangan yang jauh ke depan dan penuh dengan tujuan yang ambisius.
- b. Pemimpin sebagai penggerak utama dalam menginisiasi perubahan yang diperlukan.
- c. Berani mengambil resiko dalam setiap keputusan yang telah dipertimbangkan dengan baik.
- d. Mengembangkan kesadaran bersama mengenai pentingnya mencapai tujuan perusahaan.
- e. Mempercayai kemampuan dan potensi anggota untuk berkontribusi secara efektif.
- f. Fleksibel dan menerima dengan terbuka perubahan dan pengalaman baru.
- g. Lebih fokus pada motivasi internal yang berasal dari dalam individu daripada faktor eksternal.
- h. Pemimpin dan anggota siap mengorbankan diri untuk kepentingan bersama dalam perusahaan.

