

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tidak dapat dipungkiri peran sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pendorong utama perkembangan perusahaan di era globalisasi. Semua perusahaan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena kinerja karyawan yang buruk tidak dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2019).

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu membangun visi bersama untuk menginspirasi karyawannya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dengan adanya arahan dari seorang pemimpin pastinya memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Penjelasan tersebut juga dibuktikan dengan penelitian Latifah & Efendi (2019) dan Purba & Sudibjo (2020) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian Bakar et al (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Berkah Makmur.

Selain kepemimpinan transformasional, kepuasan karyawan juga penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Adanya rasa suka dan cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan merupakan kepuasan kerja, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja. Ada beberapa temuan penelitian, seperti yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2019); Kelimeda et al (2018); Citrawati & Khuzaini (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ada temuan lain dari penelitian Tarjo (2019) dan Buchori & Djaelani (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD H. Hanafi Muara Bungo dan PT. King Stone Malang.

Selain penjelasan tentang kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. disiplin yang baik di lihat dari bagaimana kesadaran karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan di tempatnya bekerja. Hal tersebut bisa membangkitkan semangat kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerjanya. Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Broto (2019); Syatoto (2018); Nurvita & Budiarti (2019); Bakar et al (2020) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ada temuan lain dari penelitian Kelimeda et al (2018) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia.

Waroeng Spesial Sambal merupakan usaha kuliner yang sudah berdiri sejak tahun 2002 di Yogyakarta. Pada saat ini Waroeng Spesial Sambal semakin berkembang dan sudah memiliki 98 cabang yang tersebar dari Jawa, Bali hingga Asia. Berkembangnya usaha Waroeng Spesial Sambal ini pastinya sangat dipengaruhi oleh cakupannya kinerja karyawannya. maka dari itu peneliti mencoba mengkaji dan memperdalam penelitian ini dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

1. Obyek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Subyek penelitian ini adalah karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

3. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2022.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai sarana menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
 - b. Penelitian ini menjadi salah satu syarat kelulusan jenjang Strata 1 (S1) Manajemen STIM YKPN Yogyakarta.

2. Bagi Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi kepada Kantor Pusat Wareong Spesial Sambal tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan agar dapat dijadikan sebagai pertimbangan evaluasi bagi pihak Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi STIM YKPN Yogyakarta

Diharapkan penelitian ini menjadi sarana informasi untuk penelitian selanjutnya terutama dibidang manajemen sumber daya manusia.