

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan melibatkan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Adanya keterkaitan atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat menciptakan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu suatu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu dan yakin menjadi penggerak perubahan sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Salah satu pengelola sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan kepemimpinan seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memimpin bawahannya, dialah yang harus menjalankan fungsi organisasi itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi perusahaan atau perusahaan berhasil

dilaksanakan dengan sukses juga. Setiap kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Seorang pimpinan dituntut untuk mengambil langkah-langkah dan kebijakan-kebijakan yang tepat agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat bekerja dengan maksimal sesuai kriteria dan prestasi yang produktif. Dengan kebijakan yang tepat maka diharapkan dalam jangka panjang tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai berkat dukungan kinerja dan produktifitas sumber daya manusia yang dimilinya. Disamping itu juga seorang pemimpin dituntut untuk memberlakukan gaya yang tidak bertentangan dengan situasi dan kondisi kerja yang kondusif kearah pencapaian target tujuan yang produktifitas dan maksimal.

Salah satu sarana penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik agar dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan atau bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya, terkadang kala pimpinan kerap kali memerintah para karyawan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi kerja karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak

mampu mengerjakan tugas dengan baik, hal ini terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pemimpin yang ada di perusahaan atau organisasi.

Apabila kinerja karyawan kurang baik maka hal itu akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai

mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menguji dengan mengambil judul **PENGARUH GAYA**

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS AVIATION SECURITY DI BANDAR UDARA SULTAN MUHAMMAD SALAHUDDIN BIMA.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan survei pendahuluan, banyak ditemukan adanya kekurangan mentaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja petugas Aviation Security di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas Aviation Security di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas Aviation Security di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima?
4. Bagaimana variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas Aviation Security Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada kita dapat mengetahui tujuan penelitian berikut ini:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja petugas Aviation Security di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas Aviation Security di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima .
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas Aviation Security di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.
4. Mengetahui variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas Aviation Security Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.

D. Batasan Masalah

1. Penelitian ini akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas aviation security.
2. Di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu syarat untuk memenuhi tugas Seminar

Penelitian yang dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada

pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan atau referensi bagi peneliti yang lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan atau organisasi pimpinan dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya serta dapat memberikan masukan.

4. Sistematika Penulisan

Penyusun laporan penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri dari atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah dan manfaat penelitian.

BAB II TINJUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan mengenai landasan teori yang di dapat dari beberapa teori yang berkaitan dengan pengertian kinerja kepemimpinan, pengertian gaya kepemimpinan transformasional, pengertian motivasi Kerja, kinerja karyawan kemudian penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan rumusan hipotesis yang akan digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian terdiri dari rancangan penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, pengumpulan data, sumber data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

B. Hasil Penelitian

BAB V PENUTUP

