

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia adalah sumber daya utama dalam suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan yang ada dalam perusahaan. Visi dan misi perusahaan dapat berjalan dengan baik jika manusia sebagai pelaksananya juga baik. Maka dari itu sumber daya manusia haruslah dikelola.<sup>1</sup> Dalam dunia kerja kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya.<sup>2</sup> Istilah kinerja sering diartikan dengan prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency merit*, *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi, moral kerja dan kepemimpinan. Kinerja, *performance* atau prestasi kerja adalah penampilan kerja dari hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang atau produk maupun jasa yang digunakan sebagai dasar penilaian atas kinerja karyawan atau organisasi yang bersangkutan yang menggambarkan pengetahuan karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja artinya semakin tinggi pula nilai kinerjanya. Kinerja merupakan efek bersih dari usaha karyawan yang termodifikasi oleh kemampuan (*ability*) dan peran tugasnya. Jadi, kinerja pada situasi tertentu (*given situation*) dipandang sebagai hasil *interrelationship* antara usaha, kemampuan, dan persepsi peran (*role perception*).

---

<sup>1</sup> Imbron dan Ibrahim, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Widina Bhakti Persada, 2021), 2

<sup>2</sup> Muhammad Abu Wildan & Lailatus Sa'adah, *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021, 47.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja seorang karyawan meningkat maupun menurun. Salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja seorang karyawan adalah adanya motivasi yang rendah, hingga menyebabkan menurunnya produktivitas pekerjaannya di Perusahaan. Selain itu terdapat istilah prokrastinasi, di mana seorang karyawan yang sengaja menunda pekerjaan atau dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut tidak sesuai dengan waktu yang dibutuhkan.<sup>3</sup>

Prokrastinasi sendiri memiliki arti yaitu sesuatu yang di lakukan untuk mencapai satu tujuan namun terjadi kegagalan. Yang berarti merupakan suatu tindakan menunda-nunda tugas hingga menumbulkan ketidak nyamanan. Prokrastinasi berarti individu yang menunda menyelesaikan tugas yang harusnya diselesaikan, maka individu tersebut lebih suka menghabiskan waktu untuk menonton televisi atau sekedar ngobrol bersama temannya. Prokrastinasi yaitu adanya tindakan dari seseorang untuk menunda pekerjaan yang seharusnya di lakukan tetapi tidak di lakukan dan lebih banyak untuk melakukan suatu hal yang diluar dari pekerjaannya yang mengakibatkan timbulnya rasa tidak nyaman pada seseorang tersebut dalam melakukan apa yang seharusnya di lakukan.

Kemampuan seseorang dalam memimpin suatu perusahaan tidaklah mudah, sebab kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam bersikap dan berpikir serta keberanian dan kreativitas dalam memimpin dan dapat memberikan contoh atau keteladanan yang baik kepada karyawan.<sup>4</sup> Hal ini

---

<sup>3</sup> Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho A., *Manajemen Kinerja*, Surabaya: Airlangga University Press, 2020, 3.

<sup>4</sup> Afandi, A. & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2): 235-246.

memiliki konsekuensi bahwa seorang pemimpin berkewajiban dalam memberikan perhatian dan bersungguh – sungguh dalam membina, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat mewujudkan stabilitas dan peningkatan dalam produktivitas yang berorientasi pada tujuan perusahaan di lingkungan kerjanya.<sup>5</sup>

Pemimpin mempunyai peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mengetahui moral dan peningkatan produktivitas pada karyawan. Seorang pemimpin harus pandai dalam memilih gaya dalam kepemimpinannya. Dengan begitu maka pemimpin mengerti akan kebutuhan karyawannya. Salah satu model gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan yaitu kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yaitu dimana pemimpin menggunakan kharismanya dalam melakukan transformasi serta merevitalisasi perusahaannya.<sup>6</sup> Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam menyamakan visi misi dengan anggotanya dan mengerti apa yang karyawan butuhkan.

Menurut Chiang, Fang dan Wang, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kognitif serta afektif.<sup>7</sup> Kepemimpinan transformasional mengharuskan pemimpin dalam mengubah mentalitas serta perilaku karyawan supaya lebih baik lagi. Konsep kepemimpinan ini

---

<sup>5</sup> Afandi, A. & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2): 235-246.

<sup>6</sup> Muhammad Subhan Iswahyudi, dkk.(2023), *Gaya Kepemimpinan*,Batam :Yayasan Cendekia Mulia Mandiri, 98

<sup>7</sup> Armansyah (2022), *Kepemimpinan Transformasional. Transaksional dan motivasi kerja*. Sumatera Barat : Azka Pustaka 23

menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi. Karyawan harus mempunyai cara pandang yang baru. Upaya transformasi ini memungkinkan pemimpin dalam menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang sehat, efektif, dan efisien untuk semua tingkatan dalam perusahaan.<sup>8</sup>

Perilaku yang biasa dilakukan karyawan dalam bekerja maupun berinteraksi dengan karyawan lainnya ditentukan oleh bagaimana karyawan tersebut mempersepsikan diri dan lingkungan kerjanya sehingga dapat menghasilkan pemahaman serta penghayatan norma perilaku yang diwujudkan dalam kecenderungan dalam berperilaku sehingga apa yang dilakukan oleh karyawan tersebut, hal ini biasa dikenal dengan istilah iklim organisasi.<sup>9</sup> Suatu organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda yang disebabkan oleh keanekaragaman pekerjaan yang dirancang dalam organisasi tersebut, atau sifat individu yang ada. Perilaku yang tidak efisien dalam menggunakan waktu dan adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai suatu pekerjaan ketika menghadapi suatu tugas disebut dengan prokrastinasi.<sup>10</sup>

Demikian sama halnya dengan alur terjadinya suatu prokrastinasi di sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang mempersepsikan bahwa karyawan yang lain melakukan perilaku serupa (prokrastinasi), maka karyawan tersebut merasa tidak masalah dalam melakukan hal yang sama karena mempersepsikan bahwa rekan kerjanya yang lain melakukan

---

<sup>8</sup> Muhammad Subhan Iswahyudi, dkk.(2023), *Gaya Kepemimpinan*,Batam :Yayasan Cendekia Mulia Mandiri, 98

<sup>9</sup> Sofyanty, D. (2020). *Prokrastinasi Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi*. Widyia Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen. 4(1): 18-26.

<sup>10</sup> Sudarroji, D. R., Sekaringrum, F., & Trihartantyo, L. (2020). Prokrastinasi Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficiency*. *Psyche 165 Journal*, (13)2: 246-252.

perbuatan yang serupa atau sama bahkan lebih parah dari yang bersangkutan. Seorang karyawan merasa mendapat persetujuan untuk memperkuat dan membenarkan persepsinya bahwa perilakunya juga biasa dilakukan oleh karyawan lain atau bahkan pemimpinnya menyetujui perilaku tersebut.

Menurut Sofyanty, prokrastinasi merupakan perilaku seorang karyawan menunda pekerjaan mereka dengan sengaja, baik dalam memulai pekerjaan, mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Steel, seseorang melakukan prokrastinasi secara sadar namun tidak menghiraukan akibat atau dampak dari melakukan prokrastinasi. Hal tersebut apabila dilakukan secara terus menerus akan berdampak menjadi suatu kebiasaan buruk. Selain itu, prokrastinasi yang dilakukan karyawan dapat memberikan dampak buruk pada citra perusahaan di lingkungan kerjanya. Sedangkan dari sisi prokrastinatornya dapat berdampak buruk bukan hanya dari sisi kinerja karyawan saja, tetapi juga kondisi psikologis dari prokrastinator dapat juga terganggu.<sup>12</sup> Prokrastinasi adalah kegiatan yang menghabiskan waktu secara percuma tanpa melakukan pekerjaannya. Kecenderungan ini membuat seseorang menunda pekerjaan yang seharusnya terselesaikan, Seseorang prokrastinasi cenderung memiliki rasa emosi negatif seperti rasa cemas dan tertekan.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Sofyanty, D. (2020). Prokrastinasi Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 4(1): 18-26.

<sup>12</sup> Fariz Al Mustaqim, *True of My Self*, FAM Group: 2019, 21.

<sup>13</sup> Christine Anggraini, *Lepas dari Bayang Rasa Tak Mampu (Memahami Insecurity dan Bagaimana Lepas Darinya)*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 41.

CV Pakar 99 adalah usaha percetakan yang berlokasi di Jl. Kapten Tendean Jabon Jombang. Perusahaan ini memproduksi dan melayani berbagai jenis buku TK, sampul rapot, kalender, Benner. Wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan di CV Pakar 99 di Kabupaten Jombang pada tanggal 15 Maret 2023, adapun hal yang menyebabkan mereka menunda pekerjaannya yaitu motivasi kerja karyawan rendah, kurangnya disiplin kerja, kurangnya gaji yang diberikan oleh pemimpin, kurangnya perhatian pemimpin kepada karyawan. Selain itu lingkungan kerja mempunyai sirkulasi udara yang buruk hal ini terlihat dari kipas angin yang kotor.

Dengan melihat permasalahan di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam lagi masalah yang menjadi objek penelitian. Sehingga peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prokrastinasi Karyawan CV Pakar 99 di Kabupaten Jombang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat Persepsi Gaya kepemimpinan Transformasional di CV Pakar 99 Kabupaten Jombang ?
2. Bagaimana tingkat Persepsi prokrastinasi karyawan di CV Pakar 99 Kabupaten Jombang ?

3. Adakah pengaruh tingkat persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap prokrastinasi karyawan di CV Pakar 99 Kabupaten Jombang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat persepsi gaya kepemimpinan transformasional di CV Pakar 99 Kabupaten Jombang
2. Untuk mengetahui tingkat prokrastinasi karyawan di CV Pakar 99 Kabupaten Jombang
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap prokrastinasi karyawan di CV Pakar 99 Kabupaten Jombang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menjadi wawasan dan pengetahuan seseorang yang melakukan penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap prokrastinasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pembinaan kepemimpinan dan kinerja karyawan.

- b. Bagi karyawan, penelitian ini akan memberikan pengetahuan tentang pentingnya menghindari prokrastinasi.
- c. Bagi peneliti, bisa dijadikan sumber rujukan dalam rangka melakukan pengembangan penelitian mengenai prokrastinasi.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Setiap penelitian memiliki kaitan, khususnya penelitian terdahulu. Oleh sebab itu, terdapat penelitian sebelumnya atau kajian pustaka terdahulu. Adapun penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti meskipun secara tidak langsung, yaitu:

1. Dwi Rio Sudarroji, Fahmawanti Sekaringrum, dan Leo Trihartantyo dalam artikel yang dipublikasikan dalam jurnal *Psyche 165 Journal* Volume 13 Nomor 2 dengan judul *Prokrastinasi Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Self Efficacy*. Diperoleh suatu informasi bahwa adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap prokrastinasi, namun kecil pengaruhnya, dan ada hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan prokrastinasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti yaitu penelitian terdahulu melakukan analisis tentang prokrastinasi yang diinjau dari derajat keeratan (korelasi) antara dua variabel, sedangkan peneliti melakukan analisis tentang pengaruh dari variabel terikat terhadap variabel bebas.<sup>14</sup>

2. Devy Sofyanty dalam artikel yang dipublikasikan dalam jurnal *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* Volume 4 Nomor 1 dengan judul

---

<sup>14</sup> Sudarroji, D. R., Sekaringrum, F., & Trihartantyo, L. (2020). Prokrastinasi Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy*. *Psyche 165 Journal*, (13)2: halaman 246-252.



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Prokrastinasi Kerja. Diperoleh suatu informasi bahwa secara bersama – sama atau simultan kepemimpinan transformasional, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja. Secara parsial budaya organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti yaitu perbedaan pada variabel penelitian.<sup>15</sup>

3. Ahmad Afandi & Syaiful Bahri dalam artikel yang dipublikasikan dalam jurnal *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Volume 3 Nomor 2 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh suatu informasi bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.

---

<sup>15</sup> Sofyanty, D. (2020). Prokrastinasi Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 4(1): 18-26.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti yaitu perbedaan pada variabel penelitian.<sup>16</sup>

4. Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, dan Ernie T. Sule dalam artikel yang dipublikasikan dalam jurnal *Perwira* Volume 2 Nomor 1 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh suatu informasi bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti yaitu perbedaan pada variabel penelitian.<sup>17</sup>

## **F. Definisi Operasional**

1. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin menggunakan kharismanya untuk melakukan transformasi dan merevitalisasi organisasinya dalam mencapai tujuannya.
2. Prokrastinasi merupakan kecenderungan dalam menunda suatu pekerjaan atau tugas dan mempersepsikan bahwa apa yang dilakukan juga biasa dilakukan oleh orang lain bahkan pemimpin yang ada dalam organisasi atau kelompok tersebut.

---

<sup>16</sup> Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MENEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (3)2: halaman 235-246.

<sup>17</sup> Muizu, W. O. Z., Kultum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira*, (2)3: halaman 61-78.