

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat efektif bagi perusahaan untuk berjalannya suatu kegiatan yang terdapat pada perusahaan. Perusahaan atau instansi akan berjalan lancar dan mencapai hasil optimal apabila semua individu yang ada didalamnya menjalankan tugas dengan semangat yang sangat tinggi dan imbalan yang seimbang. Untuk mencapai target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, oleh karena itu pemanfaatan SDM dan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

Salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Pengertian kinerja menurut Sinambela (2017) yaitu pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya secara terus menerus dan berkelanjutan, karena setiap karyawan berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan visi misi yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan dapat menilai peningkatan kinerja karyawannya dengan melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang sebelumnya. Salah satu perusahaan yang membutuhkan pemanfaatan SDM dan kinerja yang baik yaitu PT. Royal Korindah Purbalingga.

Bulu mata palsu akan selalu menjadi benda pelengkap dalam mempercantik wajah. Perangkat kecantikan kecil ini memiliki fungsi yang cukup nyata. Hanya dengan sepasang bulu mata palsu, tampilan wajah seseorang dapat berubah menjadi lebih mempesona, berbeda, menarik serta tak bosan untuk dipandang. Salah satu pabrik penghasil bulu mata palsu di Jawa Tengah adalah PT Royal Korindah Purbalingga. Saat itu seorang investor asal Korea Selatan mendirikan perusahaan rambut Royal Kenny yang kini berubah nama menjadi Royal Korindah. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara pada karyawan PT Royal Korindah masih terdapat karyawan yang kurang mementingkan kualitas dan kuantitas produksi. Oleh karena itu PT Royal Korindah harus meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi agar kualitas dan kuantitas produksi tetap terjaga dan dapat dengan mudah diatasi dengan optimal.

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan secara optimal tidak hanya berasal dari kinerja karyawan tetapi juga berasal dari faktor lain yaitu gaya kepemimpinan yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dan tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Ada beberapa tipe gaya kepemimpinan yang dibahas oleh para ahli diantaranya adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan bebas dan gaya kepemimpinan pelengkap. Gaya atau perilaku kepemimpinan yang termasuk dalam tipe kepemimpinan bebas salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Avolio (1999) dan Bass (1985) dalam Chua and Ayoko (2019) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi karyawan atau pengikut untuk mengubah keyakinan, nilai, kemampuan mereka dan motif untuk meningkatkan kinerja mereka diluar kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi sambil membangun rasa motivasi diri pada karyawan mereka. Gaya kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh bawahannya lebih baik dari apa yang sebelumnya dikerjakan yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pemimpin yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan di PT Royal Korindah bahwa pemimpin lebih mengutamakan kualitas dan kuantitas kinerja, dibuktikan dengan adanya perubahan dan perkembangan bulu mata palsu dari dulu hingga sekarang sudah banyak mengalami perubahan seperti model bulu mata yang dulu hanya satu model sekarang sudah banyak perubahan dan kerumitan pembuatan bulu mata palsu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015), Baskoro (2014), Rorimpandey (2013), Rifansyah (2016) dan Sugiono (2019) hasil penelitian menunjukkan variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dan Cahyono dkk (2014) hasil

penelitian menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan perusahaan juga harus memperhatikan self-efficacy. Self-efficacy pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun 1986. Menurut Bandura (1997) dalam Kaseger (2013) self efficacy didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Self-efficacy berkaitan dengan sejauh mana seorang individu mampu memiliki kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang. Kurangnya self efficacy pada diri seorang karyawan juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan pada perusahaan. Akan tetapi apabila semakin tinggi self efficacy seorang karyawan akan kemampuan yang dimilikinya maka semakin tinggi juga peluang untuk berhasil dan mencapai tujuan perusahaan.

Self efficacy sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan dari suatu perusahaan termasuk di PT Royal Korindah, karena PT Royal Korindah termasuk perusahaan bulu mata yang selalu berusaha memberikan produk yang berkualitas disetiap produksinya, sehingga PT Royal Korindah membutuhkan karyawan yang berkualitas dengan keyakinan yang tinggi yang mampu mengelola tugasnya dengan baik, dan yang mampu berhadapan dengan tantangan yang semakin tidak mudah. Berdasarkan wawancara

peneliti dengan karyawan ,banyak sebagian karyawan mengeluh tentang kerumitan dari model bulu mata palsu yang dianggap susah, mereka kurang yakin dan percaya diri dengan dirinya sendiri. Hal ini dikarenakan kurangnya self efficacy pada diri individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015), Sebayang dkk (2017), Intan dkk (2017), Hikmah dkk (2018) dan Widyawati dkk (2018) hasil penelitian menunjukkan variabel Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) dan Setyabudi dkk (2018) hasil penelitian menunjukkan variabel Self Efficacy tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan selain gaya kepemimpinan transformasional dan self efficacy adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan berperan penting bagi organisasi, sebab dari sinilah ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi harus dijalankan agar pekerjaan bisa dilakukan secara efektif. Untuk dapat meningkatkan kedisiplinan yang baik atasan dapat menetapkan peraturan tata tertib kerja, memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan serta menentukan wewenang dan tanggung jawab yang jelas agar terciptanya hubungan yang harmonis, dan membuat suasana kerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Fenomena permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan disiplin kerja diantaranya adalah masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada karyawan yang terlambat memasuki waktu jam kerja, dan masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuliana dkk (2017), Fadillah dkk (2017), Arifiyah dan Hadi Sunaryo (2017), Wulandari dan Dini (2012), serta Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012) hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kekurangan penelitian terdahulu untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, self efficacy dan disiplin kerja adalah pada penelitian Anggraeni Yenny dan T. Elisabeth CS (2013) Hidayat Herman dan Ivan AS (2016), Nurfaraj dkk (2018), sampel penelitiannya kurang dari 100 sehingga kurang maksimal untuk mengukur pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, self efficacy dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015) yang berjudul pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel independen

yaitu Disiplin Kerja, hal yang mendasari peneliti menambahkan variabel disiplin kerja adalah menurut Darmawan (2013) dalam Mahale dkk (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena disiplin kerja sendiri diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Jadi disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Royal Korindah Purbalingga***".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Royal Korindah Purbalingga ?
2. Apakah Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Royal Korindah Purbalingga ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Royal Korindah Purbalingga ?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Obyek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Royal Korindah Purbalingga.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self-Efficacy dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Royal Korindah Purbalingga.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Royal Korindah Purbalingga ?

- b. Untuk menganalisis pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Royal Korindah Purbalingga ?
- c. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Royal Korindah Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, self-efficacy dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana baru, sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan transformasional, self efficacy dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.