

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Garmen menjadi produk andalan Indonesia yang diekspor ke Amerika Serikat (AS) melalui Kota Los Angeles (LA), yang terkenal dengan pusat film Hollywood. Penghasil terbesar nomor satu di Indonesia adalah produk garmen dari daerah Surabaya, Bandung, dan juga Solo. Produk garmen di Indonesia menduduki posisi keempat, dari Negara China, Vietnam, dan Bangladesh (www.ekbis.sindonews.com). Perusahaan garmen di Indonesia mampu memberikan banyak ketersediaan lapangan pekerjaan untuk meningkatkan perekonomian dan mengurangi angka pengangguran. Namun, dengan adanya persaingan dunia bisnis yang semakin luas. Maka, industri garmen selalu ditantang untuk membuat produk dengan kapasitas yang lebih besar, dengan kualitas yang terus meningkat namun dengan harga yang rendah (www.finance.detik.com).

Banyaknya pertumbuhan industri garmen yang semakin luas berada pada Wilayah Kabupaten Cilacap. Menimbulkan banyak persaingan dengan perusahaan yang lain. Adanya persaingan dengan perusahaan lain maka dari pihak perusahaan menuntut kinerja karyawan untuk memberikan kualitas sumber daya manusia (SDM) didalam perusahaan tersebut. Meningkatkan SDM yang unggul bagi kinerja karyawan dan berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga dapat menunjang kelangsungan perusahaan.

Bahkan adanya pelatihan PT tersebut berkerja sama dengan BDI (Balai Diklat Industri) dibawah Kementerian Perindustrian dan Perdagangan. Dengan adanya pelatihan tersebut bertujuan agar kinerja karyawan lebih baik dan menghasilkan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja Karyawan akan meningkatkan kualitas dan perusahaan akan mendapatkan apa yang diharapkan adanya faktor yaitu kepemimpinan transaksional, pelatihan dan disiplin kerja.

Menurut Rumondor, dkk (2016) SDM merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan SDM sebagai pengelola sistem, agar sistem dapat berjalan dengan baik. Pengelolaan SDM harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM yang siap pakai agar dapat dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan (Julianti, dkk (2017). Menurut Hamali (2018:2) pengelolaan SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. SDM bersifat proaktif dan bukan reaktif, artinya selalu mengharapkan sesuatu yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan diperintahkan sesuatu yang harus dikerjakan.

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti kepada *Human Resource Department* pada PT Central Sandang Jayatama Cilacap diketahui PT tersebut bergerak pada bidang garmen yang memproduksi beberapa jenis yaitu baju koko, celana Jeans, jaket dan kemeja. Pada PT Central Sandang Jayatama Cilacap terlihat tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan yang menyebabkan produktifitas yang rendah. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan di PT tersebut kurang baik, Adanya pelatihan yang kinerja karyawan tidak stabil dalam memproduksi dan waktu tidak efektif. Tingkat disiplin karyawan pada PT tersebut masih rendah hal ini dapat dilihat pada jam datang dan pulang karyawan tidak sesuai bahkan terdapat bolos kerja. Sehingga kinerja yang dilakukan oleh karyawan dianggap masih kurang baik.

Perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan harus adanya karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang baik untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan (Gultom, dkk 2019). Kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya peningkatan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang lebih tinggi dari sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Kasmir (2019:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja karyawan

tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pada gaya kepemimpinan suatu perusahaan.

Dalam perusahaan tentunya dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengatur, menjalankan visi dan misi dalam perusahaan. Karena pemimpin itu sangatlah penting didalam perusahaan tersebut, untuk menjalankan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan. Suatu perusahaan akan berkembang dan berhasil karena adanya pemimpin yang mampu memimpin suatu perusahaannya. Salah satu model kepemimpinan adalah model kepemimpinan transformasional yang akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi. Yukl (2010:305) dalam Rahim, dkk (2018) kepemimpinan transaksional merupakan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas

Menurut Robbins dan Judge (2012:261) kepemimpinan transaksional para pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan. Menurut Budiwibowo (2014:123) dalam Andari dan Nafiudin (2019) pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Berdasarkan hasil penelitian Andani dan Nafiudin (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Fherein Rahim, dkk (2018) kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan juga diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, salah satu komponen yang tidak kalah pentingnya adalah pelatihan (Gultom, dkk (2019). Menurut Dessler (2010:280) pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Suparyadi (2015:185) dalam Julianti dan Novindari (2017) pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerjanya. Menurut Kasmir (2019:126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Adanya pelatihan ini agar karyawan dapat mendapatkan pengalaman dan juga keahlian yang lainnya. Dengan pelatihan ini diharapkan karyawan harus menumbuhkan rasa kedisiplinan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Julianti, dkk (2017), dan Muhibin dan Widodo (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor pelatihan, disiplin kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Putra dan Indrawati, 2015). Menurut Hasibuan (2018:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2016:332) dalam Tyas dan Sunuharyo (2018) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Wirawan (2009) dalam Bagaskara dan Rahardja (2018) menjelaskan mengenai disiplin yaitu sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi. Disiplin kerja dipunyai oleh setiap masing-masing karyawan, sikap disiplin itu sangatlah perlu pada setiap perusahaan. Agar kinerja karyawan lebih menaati yang ada diperusahaan tersebut. Dengan adanya disiplin kerja tiap perusahaan mendapatkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan juga manajer. Berdasarkan hasil penelitian Julianti, dkk (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, dkk (2019) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmi Nur

(2019) pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mengambil variabel independent yaitu pelatihan dan disiplin kerja, karena variabel tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independennya. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel kepemimpinan transaksional dari penelitian yang dilakukan oleh Nafiudin, Andani (2019) dengan mengambil variabel independent yaitu kepemimpinan transaksional, karena variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan memfokuskan variabel gaya kepemimpinan menjadi kepemimpinan transaksional. Karena gaya kepemimpinan lebih kecil berpengaruh kepada kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan transaksional lebih banyak memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga membedakan pada objek penelitian dulu dan sekarang. Penelitian terdahulu menentukan objeknya PT Perkebunan Nusantara XIV (PERSRO) Makasar, sedangkan penelitian sekarang di PT. Central Sandang Jayatama Cilacap.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Sandang Jayatama Cilacap”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Sandang Jayatama Cilacap?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Sandang Jayatama Cilacap?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Sandang Jayatama Cilacap?
4. Apakah Kepemimpinan Transaksional, Pelatihan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Sandang Jayatama Cilacap?

C. Pembatasan Masalah

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

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Central Sandang Jayatama Cilacap.
2. Variabel yang diteliti dibatasi pada variabel bebas, dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu Kepemimpinan transaksional. Pelatihan, dan Disiplin kerja. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan data mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Sandang Jayatama Cilacap. Adapun secara rinci tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Central Sandang Jayatama Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi pelatihan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Sandang Jayatama Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Sandang Jayatama Cilacap.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi kepemimpinan transaksional, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Sandang Jayatama Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti, ilmu manajemen sumber daya manusia, dan perusahaan. Manfaat yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah :

a. Bagi Manajer PT. Central Sandang Jayatama Cilacap

Manfaat bagi manajer PT. Central Sandang Jayatama Cilacap yaitu diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah pada PT. Central Sandang Jayatama Cilacap khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pengelolaan SDM, terutama dilihat dari sisi kepemimpinan transaksional, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Sandang Jayatama Cilacap.

b. Bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat bagi ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Central Sandang Jayatama Cilacap.

c. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Sandang Jayatama Cilacap dan syarat lulus Sarjana Manajemen S-1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.