

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) dalam sudut pandang manajemen modern asset yang penting bagi perusahaan SDM yang merupakan asset vital pada hampir semua jenis organisasi yang menjadi pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Sehingga manajemen akan berusaha mengelola SDM untuk membantu terwujudnya suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, Wijaya (2015)

PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga merupakan perusahaan bergerak pada produksi bulu mata palsu yang berdiri pada tanggal 7 Agustus 1993 berlokasi di jalan Lingkar Utara Rt 02 Rw.01 Purbalingga Lor Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Salah satu jenis perusahaan penanaman modal asing yang berasal dari Korea selatan dengan jumlah karyawan sebanyak 365 (Tiga Ratus Enam Puluh Lima) tenaga pekerja yang mengelola dan memanfaatkan rambut asli dan rambut sintesis sebagai bahan baku produksi bulu mata palsu.

Keberadaan industri bulu mata palsu di Purbalingga juga bermanfaat bagi pekerja rumahan karena dapat meningkatkan pendapatan masyarakat sebagai kerja sampingan untuk pembuatan produksi bulu mata palsu. proses

pembuatan bulu mata tersebut didominasi oleh tangan manusia sedangkan mesin hanya sebagai alat pendukung saja, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan industri kecil dan menengah dipedesaan, maka faktor tenaga kerja dan teknologi bukan merupakan suatu kendala.

Perusahaan PT Tiga Putra Abadi Perkasa saat ini jumlah Mitra usaha ada beberapa di masing-masing daerah antara lain : Toyareka, Slinga, Karangmoncol, Tajuk, Serayu, Beji, Kaligondang, Sidareja, Sinduraja, Selakambang, Arenan, Cipaku, Mangunega, Kutasari, Candi Wulan, Candi Nata, Karang Reja, Kalikajar dan Gembong. Kapasitas untuk produksi bulu mata 9.000.000 pasang dan *realisasi* ekspor 7.694.328 pasang per tahun. Untuk pemasaran produknya, selain didalam negeri produk ini juga diekspor keluar negeri seperti: USA, Korea, Japan, Mexiko, Spain dan Brazil.

Berdasarkan informasi awal pengamatan yang dilakukan peneliti kepada HRD bapak Heri Tamtomo Tiga Putra Abadi Perkasa, diperoleh bahwa disiplin kerja saat ini kurang optimal dibandingkan pada tahun sebelumnya, data perusahaan pada tahun 2018 dari jumlah 600 karyawan terdapat angka kurang optimal tercatat 30 persen dan pada tahun 2019 angka kurang optimal 18 persen dari jumlah karyawan 450, sedangkan tahun 2020 angka kurang optimal meningkat menjadi 20 persen dengan jumlah karyawan 365, dari keterangan data diatas menjelaskan bahwa adanya peningkatan dan penurunan kedisiplinan karyawan dari tahun ke tahun karena masih ada karyawan yang belum sepenuhnya mengikuti aturan dari perusahaan tersebut,

meskipun ada pembinaan dan pengarahan supaya menegakkan kedisiplinan dan yang sudah di contohkan dari para staff dan manager. Adanya permasalahan tersebut yaitu keterlambatan masuk kerja, bolos kerja yang mengakibatkan absensi jelek dan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam perusahaan dimana masih ada karyawan yang keluar masuk disaat jam kerja sedang berlangsung.

Setiap karyawan dituntut melakukan kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Bernadin dan Russel (2003) dalam Ristanti dan Dihan (2016) Kinerja merupakan catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan komitmen organisasional. Variabel pertama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Pangestu dan Setiawan (2016) terbentuknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin sehingga karyawan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih yang diharapkan agar mencapai hasil kerja yang optimal. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Bass (1999) dalam Aisyah dan Wartini (2016) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional suatu perilaku yang mengarahkan pendekatan individu terhadap karyawan dalam mencapai tujuan

Hasil penelitian Harjono, dkk (2015) hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan, Baskoro (2014), Rifansyah (2016) dan Sugiono (2019) hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh **signifikan** terhadap kinerja karyawan, namun penelitian yang dilakukan Setiawan (2015) dan Cahyono dkk (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan

Variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain kepemimpinan adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno dalam Sinaga, Dkk (2019) kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila diantara karyawan tidak mematuhi disiplin kerja yang sesuai peraturan, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun. Padahal untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik diperlukan kedisiplinan dari karyawan. Menurut Hasibuan (2007) kedisiplinan merupakan tata tertib didalam suatu perusahaan dimana semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Syarkani (2017), Zahara dan Hidayat (2017) hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh **signifikan** terhadap kinerja karyawan, namun berbeda hasil penelitian yang dilakukan Fadilah (2017) dan Sari (2014) menyatakan

bahwa disiplin kerja **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

Variabel ketiga yang berpengaruh selain kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja ada juga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Dalam organisasi komitmen sangat erat hubungannya antara karyawan dengan perusahaan. Menurut Mowday, dkk (1979) dalam Wibowo (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu loyalitas pasif untuk organisasi dengan keterlibatan individu yang bersedia memberikan arahan untuk ketenteraman organisasi yang mempunyai keyakinan didalam organisasi, termasuk tujuan dan nilai yang diikuti.

Hal tersebut sesuai hasil penelitian yang dilakukan Novita (2016) dan Andi, dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi **tidak berpengaruh** secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Supiyanto (2015), Abrivinato (dkk 2014), Lineker, dkk (2016), Darosa (2014), Agustin, dkk (2017) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laily, (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel independen yaitu variabel disiplin kerja, Hal yang mendasari peneliti menambahkan variabel disiplin kerja adalah menurut Nugrahanum, dkk (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dan adanya perbedaan terhadap penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan” (PT Tiga Putra Abadi Perkasa).**

B. Perumusan masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga?

C. Pembatasan masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar pembahasan yang dikerjakan peneliti tidak terlalu luas sehingga penelitian bisa fokus untuk mengetahui satu permasalahan. oleh karena itu, dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT Tiga putra Abadi Perkasa
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, komitmen organisasi dan Kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan yang harus diperhatikan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan Kontradiksi hasil penelitian tentang Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

- Setelah mendapatkan hasil dari sebuah penelitian ini diharapkan dari perusahaan bisa dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia secara lebih lanjut dan mendapatkan nilai tambahan ilmu pengetahuan didalam suatu perusahaan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar perumusan kebijakan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasional.

- Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan atau saran dan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan terkait dengan Sumber Daya Manusia pada perusahaan PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga mengenai kinerja karyawan

- Bagi Akademisi

Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan disuatu perusahaan untuk mengembangkan kinerjanya dan berguna untuk dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.