

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Hal yang tidak dapat dipungkiri bahwa manajemen sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi oleh karena itu apapun bentuk dan tujuannya, kedudukan manusia dalam organisasi sangat memegang peran yang strategis.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Kusuma, dkk., 2019). Unjuk kerja, penampilan kerja, atau kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminologi kualitas dan kuantitas (Khan *et.al.*, dalam Busro, 2018). Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam

menyelesaikan tugas (Rivai, dalam Burso, 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Hidayat dan Ilyas, 2019).

Hasil dari wawancara dengan bapak Yudha sebagai HRD PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, beliau menekankan bahwa masih tidak meratanya kinerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja disebabkan oleh banyak hal yang sangat kompleks, diantaranya gaya kepemimpinan yang dipakai pemimpin. Pada gaya kepemimpinan transformasional di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja masih kurangnya pengarahan dan pengawasan dari pimpinan sedangkan karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau target yang ditetapkan terpenuhi. Hal lain yang menghambat kinerja karyawan adalah karena kedisiplinan karyawan yang masih kurang, adanya beberapa karyawan yang telat berangkat dan bolos kerja tanpa keterangan yang jelas, ketidak taatan karyawan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Adapun masalah kompensasi yang dapat menghambat kinerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja adalah pemberian kompensasi seperti bonus kepada karyawan yang terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan yang lain yang mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan yang merasa diberlakukan secara tidak adil. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan, oleh sebab

itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan.

Perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas dan kapasitas karyawannya mengingat ekspor industri tekstil dan garmen diproyeksi naik 6% pada 2019 (kontan.co.id). Banyaknya perusahaan industri *garment* di Cilacap dapat meningkatkan kemajuan ekonomi masyarakat Cilacap. Salah satu perusahaan industri garmen di Cilacap adalah PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Perusahaan ini juga memiliki beberapa cabang di Sidareja (Tinggarjaya, Pengkolan, Pal 1, Tegalsari), Kedungreja (Ciklapa) dan Kroya, namun tenaga kerja lebih banyak di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja. PT Wahana Kasih Mulia merupakan perusahaan swasta bidang industri *garment* terbesar di Cilacap Barat yang memproduksi kebutuhan bayi. Dari matras, gendongan, bantal, selimut, boneka, hingga baju bayi yang kini pasarnya telah merambah seluruh Indonesia (portalkerjawkm.wordpress.com). Menciptakan kinerja yang baik di PT Wahana Kasih Mulia tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi dapat dikelola dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dapat diukur melalui gaya kepemimpinan yang tepat, tercapainya target yang optimal dan berkurangnya keluhan. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, yang dilakukan adalah dengan menempuh beberapa cara

misalnya melalui inovasi produk, program kerja atau *job desc* baru, menciptakan kedisiplin kerja karyawan, dan pemberian kompensasi yang layak dalam PT Wahana Kasih Mulia di Kedungreja. Melalui proses-proses tersebut, seorang karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh gaya kepemimpinan pemimpin yang diharapkan, pendisiplinan kerja untuk efisiensi waktu, dan kompensasi yang baik yang tentunya berkaitan dengan implementasi kerja para karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah hubungan antara pimpinan dan bawahan dimana hubungan tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya sehingga akan tercipta perubahan dan tujuan yang nyata. Pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya akan terlibat dalam pengaruh yang lebih dalam, sehingga akan terjadi perubahan dalam diri organisasi dan perubahan itu akan tercermin pada tujuan bersama antara bawahan dan pimpinan. Pengaruh dalam hal ini artinya hubungan secara aktif yaitu antara bawahan dengan pimpinan secara terbuka tanpa paksaan dan terciptanya hubungan timbal balik. Sehingga kepemimpinan akan menjalin hubungan antar pimpinan dengan bawahan sehingga kinerja akan dapat ditingkatkan dari hubungan timbal balik pimpinan dan bawahan (Kusuma dan Rahardja, 2018). Adanya gaya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan

(*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila (Sinungan, dalam Syafrina, 2017). Disiplin atau tidaknya karyawan akan mempengaruhi kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Sunyoto, dalam Rahman, dkk., 2019). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Jadi kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, dalam Aromega, dkk., 2019).

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Giyono (2019) dengan hasil “Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Peneliti menambah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diambil dari penelitian Kusuma dan Rahardja (2018) dengan hasil “Gaya Kepemimpinan

Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Nuringwahyu, dan Hardati (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan fenomena diatas maka dari itu masih ada perbedaan pendapat. Selain itu masih terdapat ketidak konsistenan terhadap penelitian sebelumnya. Alasan lain juga karena terdapat perbedaan lokasi penelitian, sehingga perlu adanya penelitian selanjutnya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?

2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?

### **C. Pembatasan Masalah**

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

1. Penelitian ini dilakukan hanyalah pada karyawan bagian produksi PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap.
2. Variabel yang diteliti dibatasi untuk kajian kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi.
3. Lokasi penelitian ini hanya dilakukan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, sedangkan cabang lain tidak diteliti.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji adanya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menguji adanya pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
3. Untuk menguji adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
4. Untuk menguji adanya pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian antara lain :

1. Bagi PT Wahana Kasi Mulia Kedungreja, Cilacap

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai indikator bahan pertimbangan dalam penilaian dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi ilmu MSDM

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai tambahan literatur manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Sebagai sarana menerapkan ilmu yang diperoleh selama melakukan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dalam bekerja maupun membuat lapangan pekerjaan sendiri.

