

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga dari perusahaan dan merupakan faktor sentral dari manajemen perusahaan. SDM berperan penting dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi Demircioglu & Chen (2018) dalam Sulastrri dan Uriawan (2020). Maka dari itu, pengolahan Sumber Daya Manusia harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. SDM perlu dikelola semaksimal mungkin untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga dapat berkontribusi secara optimal dan meningkatkan kinerja. (Sulastrri dan Uriawan, 2020).

Perusahaan PT. Royal Korinda adalah perusahaan manufaktur yang menjadi produsen bulu mata palsu terbesar di Kabupaten Purbalingga. Dan telah berstandar internasional. Selama ini dikenal memiliki produk yang berkualitas ekspor, dan memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak. Ini memberi kepercayaan terhadap proses produksi bulu mata palsu dan rambut palsu dalam ekspor ke negara-negara Asia dan Eropa. PT Royal Korindah berlokasi di Jalan Banjaransari, Kembaran Kulon Purbalingga. (<https://banyumasdaily.com>, 2020).

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mengerjakan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2011). Upaya peningkatan kinerja

pegawainya antara lain dengan memperhatikan lingkungan kerja. Permasalahan yang terjadi di PT Royal Korindah Purbalingga yaitu terdapat target perusahaan yang masih belum bisa terpenuhi meskipun kinerja karyawan sudah banyak, akan tetapi dalam produksinya belum bisa mencapai target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik sehingga perlu untuk diteliti.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel gaya kepemimpinan. Menurut Gibson (2006) kepemimpinan adalah usaha untuk mencapai tujuan dengan menggunakan pengaruh yang dapat memotivasi seseorang. Permasalahan yang terjadi di PT Royal Korindah Purbalingga yaitu adanya perkembangan bulu mata palsu dari dulu sampai sekarang sudah banyak mengalami perubahan seperti model bulu mata yang dulunya hanya satu model sekarang sudah banyak perubahan dan kerumitan dalam produksi bulu mata palsu, maka dari itu pemimpin lebih mengutamakan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015), Baskoro (2014), Rifansyah (2016) dan Sugiono (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dan Cahyono dkk (2014) hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki

pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Variabel kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* adalah kondisi sosial yang mengacu pada keyakinan dan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan dan bahwa orang tersebut dapat dipercaya untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Iroegbu (dalam Astutik & Surjanti, 2018). Permasalahan yang terjadi di PT Royal Korindah Purbalingga yaitu masih ada beberapa pekerja yang mengeluh terhadap rumitnya dari pembuatan model bulu mata palsu yang dianggap cukup sulit, sehingga karyawan kurang percaya diri dan kurang yakin terhadap pekerjaan tersebut. Ini karena disebabkan oleh kurangnya *self efficacy* pada pada diri individu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik & Surjanti (2018) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Kaseger (2013) dan Setyabudi dkk (2018) hasilnya menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang ditemui disekitar tempat seseorang bekerja dan pengaturan sebagai individu atau kelompok (Sedarmayanti, 2011). Permasalahan yang ada di PT Royal Korindah Purbalingga yaitu ketenangan karyawan ditempat kerja masih terganggu mengingat lokasi perusahaan yang dekat dengan

keramaian, sehingga karyawan menjadi tidak konsentrasi untuk bekerja. Selain itu terdapat juga kendala dalam pencahayaan yang menyebabkan karyawan terhambat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sengkey, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado. Artinya setiap peningkatan atau perbaikan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya jika terjadi penurunan lingkungan kerja dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristiadi dkk (2019) yang meneliti “Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada subjek penelitian, dan sasaran dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga. Pengembangan penelitian ini yaitu peneliti mengganti 1 variabel Disiplin Kerja dengan *Self efficacy* yang diambil dari penelitian terdahulu oleh Khaerana (2020).

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Royal Korindah Purbalingga**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan transformasional, *Self efficacy* dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Pembatasan Masalah**

1. Penelitian ini hanya membatasi kajian kinerja pada seluruh karyawan PT Royal Korindah Purbalingga di bagian produksi.
2. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada masalah gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan lingkungan kerja, kinerja karyawan pada bagian produksi dengan objek penelitian adalah karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai Desember 2021

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

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self efficacy* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

- a. Manfaat Secara Teoritis

Hal tersebut menjadi dasar untuk mengembangkan model penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self efficacy* dan Lingkungan Kerja agar Kinerja Karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

c. Manfaat Secara Akademik

Penulis berharap penelitian ini bisa memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

