

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman pada saat ini sangat pesat terbukti dengan adanya teknologi yang memudahkan segala bentuk kebutuhan manusia. Adanya kemajuan teknologi membantu untuk menyelesaikan berbagai kebutuhan dengan cara yang praktis dan mudah. Dengan demikian kebutuhan masyarakat akan teknologi sangat tinggi. Adapun realitas masyarakat saat ini, masih banyak yang belum dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal. Sebagian besar masyarakat hanya mampu menggunakan teknologi secara konsumtif dan belum mampu menggunakan secara produktif, sedangkan masyarakat membutuhkan teknologi untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu dalam bidang teknologi diperlukan keahlian untuk mengarahkan teknologi pada perkembangan yang lebih baik sehingga. Sehingga percetakan menjadi peluang bisnis yang baik untuk dikembangkan dengan tujuan membantu menyediakan kebutuhan masyarakat dan dapat membuka peluang kerja baru di dunia percetakan salah satunya yaitu Abata Group. <https://adv.kompas.id>

Abata Group merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan yang berdiri sejak tahun 2010, kantor pusat Abata Group/*Head Office* Abata Group berlokasi di Karang Pucung, Purwokerto Selatan, selain itu Abata Group terdiri dari Abata digital printing yang memiliki 6 cabang di Purwokerto (Situmpur, Dukuhwaluh dan H.R Bunyamin),

Purbalingga, Cilacap, dan Bumiayu, serta Abata Group juga memiliki percetakan *offset* yaitu Wahana Satria, *Supplier* bahan baku yaitu Adaya Berkah Mulia, pusat produk kreatif yaitu Utak atik, dan *digital marketing* yaitu Makzon. Abata Group menjalin kerjasama dengan *retail*, *reseller* bahkan instansi pemerintah, ditunjang dengan kelengkapan mesin tertinggi dikelasnya dan mengutamakan kepuasan pelanggan. Dalam hal ini *digital printing* dan *offset* pada saat ini sangat dibutuhkan dan merupakan bisnis yang banyak dilakukan, percetakan sangat memudahkan bagi konsumen untuk memenuhi kebutuhannya. Abata Group banyak menawarkan produk, diantaranya *banner*, stiker, sertifikat, agenda, undangan, kartu nama, souvenir, *akrilik*, sablon *card*, dan sablon kaos. Sehingga kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk dihasilkan dari sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. <https://abataprinting.id>

Menurut Sinambela (2016:9) sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sumber daya manusia yang potensial sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dalam kegiatan operasional perusahaan. Dengan ini karyawan Abata Group dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif dan profesional yang memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja menurut Stolovitch dan Keeps, 1992 dalam (Sinambela, 2016) merupakan hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang lebih tinggi dari sebelumnya. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard, 1993 dalam (Sinambela, 2016) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan tertentu, untuk itu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Septyan (2017) penentu keberhasilan suatu perusahaan merupakan suatu faktor dari kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan kelengkapan dari sarana prasarana yang memadai sehingga kinerja karyawan tidak terhambat oleh faktor apapun.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional, yang merupakan pemimpin yang akan dapat mendorong karyawan agar berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang dikerjakan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Pasalbessy, 2017). Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya dorongan dari pemimpin. Kepemimpinan yang digunakan pemimpin dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat menciptakan suatu motivasi yang luar biasa serta dengan gaya kepemimpinan transformasional pemimpin bisa memperhatikan kebutuhan pengembangan

diri masing - masing pengikutnya, dapat mengubah kesadaran anggotanya atas masalah – masalah dengan membantu karyawan memandang masalah yang pernah terjadi dengan cara yang baru, dengan mampu menginspirasi dan menyenangkan hati para anggotanya untuk bekerja keras demi mendapatkan tujuan - tujuan perusahaan (Avilla, 2018).

Terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Arifudin, dkk. (2020), Kalsoom, at al. (2018), Feri, dkk. (2020), Palsbessy (2017), dan Avilla (2018) yang mana menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Asbari, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan, dengan ini tentunya akan mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Dengan adanya kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang ingin dicapai membuat seseorang akan lebih giat bekerja dan dapat menghasilkan yang terbaik (Erawati dan Wahyono, 2019). *Self efficacy* menjadi faktor yang

mempengaruhi aktivitas pribadi dalam menjalankan pekerjaan serta sangat dibutuhkan dalam pengembangan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terkait dengan hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah seperti penelitian yang dilakukan oleh Antares (2019), Wibowo dan Hidajat (2020), Erawati dan Wahyono (2019), dan Permata Sari dan Candra (2020) dalam penelitian tersebut *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Permata Sari dan Candra (2020), yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah suatu tingkah laku serta perbuatan untuk saling menghargai dan menghormati serta dapat patuh terhadap peraturan - peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankan serta bisa menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan yang dibuat perusahaan ataupun instansi (Syafriana, 2017). Keterlambatan karyawan terhadap jam kerja perusahaan ditandai dengan adanya penurunan pada kedisiplinan kerja karyawan, terjadinya keterlambatan pada karyawan dapat mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan (Heryanti dkk, 2021). Dengan adanya perilaku disiplin akan membantu proses kelancaran pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Widiawati (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan seorang karyawan dalam mematuhi peraturan serta ketetapan yang sudah

ada di tempat karyawan tersebut bekerja. Perkembangan perusahaan yang baik di lihat dari banyak ataupun tidaknya karyawan yang melanggar peraturan terkait disiplin kerja. Untuk itu jika karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka akan terjadi penurunan pada produktivitas kerja dan akan menurunkan mutu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdin, dkk. (2020), Syafrina (2017), Suryani dan Zakiah (2019), Widiawati (2019), dan Ichsan (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Asep dkk. (2019) disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut Antares (2019) pelatihan diperlukan untuk meningkatkan *soft skill* dari karyawan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan. Pelatihan sangat penting dilakukan oleh perusahaan, pelatihan yang baik mampu menciptakan tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dimasa kini dan masa mendatang. Hal tersebut dapat membantu proses kelancaran tujuan perusahaan. Apabila pelatihan tidak dibentuk oleh perusahaan dapat dipastikan profesionalitas kerja akan menurun. Banyak penelitian yang mendukung hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Antares (2019), Elizar dan Tanjung (2018), Suryani dan Zakiah (2019), Siswadi (2017) dan Yunior (2017) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Adianto dan Sugiyanto (2019), yang menghasilkan variabel pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 Oktober 2021 kepada Ibu Novita yang menjabat sebagai *Human Capital Manager* Abata Group. Peneliti menemukan fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian. Fenomena pertama adalah gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin pada Abata Group bisa bijaksana, bisa menginspirasi serta bisa menjadi teladan yang baik untuk karyawannya namun disisi lain karyawan merasakan pemimpin masih kurang bisa menjalin kedekatan dengan karyawan sehingga karyawan masih canggung jika dikaitkan dengan pemimpin.

Selain terdapat fenomena pada gaya kepemimpinan transformasional, ada juga terdapat fenomena lain terkait *self efficacy* yaitu mengenai kurangnya keyakinan atau kepercayaan diri karyawan akan kemampuannya sendiri. Menurut informasi dari salah satu karyawan Abata Group bahwa banyak terdapat karyawan sebenarnya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, akan tetapi mereka memiliki ketakutan lebih jika mereka sudah melakukan pekerjaan tetapi hasilnya kurang memuaskan. Adapun terdapat fenomena yang terkait disiplin kerja,

yaitu adanya kebiasaan dari beberapa karyawan sering terlambat masuk serta adanya karyawan yang masih menunda – nunda pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal sehingga produktivitas kinerja karyawan berkurang.

Adapun fenomena lain berkaitan dengan pelatihan yang mengalami penurunan kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan harapan perusahaan, seperti kurang lancarnya karyawan dalam berkomunikasi kepada konsumen, *skill* desain yang belum mumpuni, serta kecepatan desain yang masih kurang, untuk itu perusahaan harus menyediakan pelatihan baik itu bagi karyawan baru maupun karyawan lama untuk meningkatkan kemampuannya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Antares (2019), menjelaskan bahwa *self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan. Pada penelitian ini peneliti mengganti variabel lingkungan kerja, alasan peneliti mengganti variabel tersebut karena pada tempat penelitian yang dilakukan peneliti terdapat lingkungan kerja yang bagus sehingga peneliti tidak menemukan fenomena untuk itu peneliti tidak perlu lagi meneliti tentang lingkungan kerja dan pada penelitian terdahulu juga membuktikan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada penelitian Nabawi (2019), sehingga peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menggantikan serta menambahnya dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dikarenakan penelitian yang dilakukan

oleh penelitian sebelumnya (Pasalbessy, 2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, pada penelitian ini peneliti ingin menambahkan 2 variabel tersebut untuk dapat memperkuat hubungan antar variabel.

Dengan adanya *research gap* pada beberapa penelitian maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel tersebut. Berdasarkan ulasan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Abata Group?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Abata Group?
3. Apakah *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Abata Group?
4. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Abata Group?

5. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Abata Group?



C. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan penelitian maka dibuatlah batasan masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Abata Group.
2. Variabel yang diteliti dibatasi pada variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan transformasional, *self-efficacy*, disiplin kerja, dan pelatihan sedangkan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Abata Group.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Abata Group.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Abata Group.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Abata Group.
5. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Abata Group.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung pada pihak – pihak yang berkepentingan, seperti yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan hasil kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, disiplin kerja dan pelatihan terhadap inerja karyawan Abata Group.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar perumusan kebijakan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, disiplin kerja, dan pelatihan.

a. Bagi Abata Group

Manfaat bagi Abata Group yaitu diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dilihat dari sisi gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Abata Group.

b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat bagi ilmu sumber daya manusia yaitu diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh gaya