

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber daya manusia merupakan factor penting dalam suatu organisasi, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi. Dalam mencapai tujuannya perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan professional merupakan harapan organisasi bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok (*Teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Hasibuan,1999 dalam Ghani, 2020). Gibson dkk (2005) dalam Brury (2016) mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsure manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas bagi organisasi.

PT. Herba Emas Wahidatama berdiri pada tahun 2012 di Purbalingga JawaTengah. Saatini PT. HEW memproduksi 11 jenis produk obat herbal, diantaranya yaitu Minyak Herba Sinergi, Zaitun, Sari Kurma, Dates Syrup, Madu Habatt. Dari sisi legalitas, saatini PT. HEW sudah memiliki sertifikat IOT (Industri Obat Tradisional) dan telah mengantongi sertifikat- sertifikat lainnya, seperti: Sertifikat Sistem Jaminan Halal dari MUI, Serifikat CPOTB dari BPOM, Sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dari badan sertifikasi Independen. Produk obat tradisional dan olahan pangan saat ini juga sudah dilengkapi dengan ijin edar BPOM. PT Herba Emas Wahidatama memiliki 200 karyawan, yang terdiridari 62 karyawan tetap dan 138 karyawan kontrak. (<http://herbaemas.co.id/hew/beranda/sejarah>).

Faktor yang pertama mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional Robbins dan Judge (2014) dalam Purnadi (2020) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi keuntungan organisasi. Sebuah revisi dari teori itu telah menambahkan perilaku transformasional lainnya yang disebut “Motivasi Inspirasional” yang meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan symbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat (Bass & Avolio, 1990 dalam Gerry Yukl, 2010).

Dari penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian dari (Purnamasari (2019), Sugiono (2019), Rahmi (2020). Sedangkan penelitian Setiawan (2015) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional di PT Herba Emas Wahidatama sudah cukup baik, pemimpin dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik dengan tujuan untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Namun, pemimpin lebih banyak menyerahkan tugas kebawahannya tanpa member instruksi pasti ataupun memberikan approve untuk system kerja baru. Pemimpin menyerahkan sepenuhnya terkait SOP. Padahal bawahannya tidak hanya 1 personel saja, mengakibatkan perbedaan persepsi dan adanya miss komunikasi. Selain itu adanya perbedaan proses kerjaan antara bawahan 1 dengan yang lainnya, pola pikir ini menyebabkan tidak adanya standar paten dalam sebuah sistem kerja. Sehingga sistem kerja divisi 1 dengan yang lain terdapat perbedaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Davis dan Newstrom, (1998) dalam Sinambela, (2018) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Sari (2018), Ristanti (2016), Brury (2016), Kawiana (2018), Novita dkk (2016). Sedangkan penelitian Afriadi (2018) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pandemi mengharuskan perusahaan menerapkan pergiliran masuk dan merumahkan karyawan. Dengan diberlakukannya pergiliran masuk karyawan menjadikan gaji karyawan menurun dan karyawan menjadi tidak puas, yang awalnya setiap bulan mendapatkan gaji penuh dengan adanya pergiliran masuk hanya mendapatkan sepruh gaji saja. Karena sikap kepuasan dapat dilihat dari hasil yang di dapatkan oleh karyawan saat bekerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Hackman and Oldham (1976) mendefinisikan bahwa karakteristik pekerjaan yaitu atribut individu yang menentukan seberapa positif seseorang akan menanggapi pekerjaan yang kompleks dan menantang. Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karena karyawan membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas, keterampilan karyawan ditentukan oleh aktifitas yang dikerjakan dan setiap aktifitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang beragam. Seperti ketidakmampuan karyawan dalam bekerja yang bukan bagianya. Dengan adanya faktor ini membuat sistem produksi menjadi terganggu dan perlu adanya pelatihan dalam pemegangan di sebuah bagian perbagian.

Hasil penelitian dari Penelitian Anggraini (2019), Hajati dkk (2018), Sihombing dkk (2018), Setiono (2016), Senen dkk (2018), Hajati (2018), Dinda Fatmah (2017) mengatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Putra dkk

(2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Widani dkk (2018) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Agung Paper di Bali. Peneliti ingin menambah variabel Karakteristik Pekerjaan dari penelitian Fatmah (2017) yang berjudul pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Percetakan Fajar Mojokerto. Alasan peneliti menambahkan variabel karakteristik pekerjaan karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap karyawan. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui bagaimana tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan itu sendiri. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek. Penelitian terdahulu di CV Agung Paper dan CV Percetakan Fajar Mojokerto, sedangkan penelitian saya di PT. Herba Emas Wahidatama di Purbalingga.

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil penelitian atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisa **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herba Emas Wahidatama di Purbalingga.”**

## **B. Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Herba Emas Wahidatma Purbalingga?
- b. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
- c. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
- d. Apakah Kepemimpinan Transaformasional, Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?

## **C. Pembatasan masalah**

- 1) Variabel yang diteliti pada penelitian ini terdiri dari duayaitu:
  - a. Variabel Independen(X)  
Kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2) dan karakteristik pekerjaan (X3).
  - b. VariabelDependen(Y)  
Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
- 2) Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

#### **D. Tujuan dan manfaat penelitian**

##### 1) Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Emas Wahidatama Purbalingga.
- c. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
- d. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

##### 2) Manfaat Penelitian

- a. Bagi Manajemen PT Herba Emas Wahidatama.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dan berkualitas.

- b. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia atau Personalia.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan literatue MSDM khususya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan pada perusahaan.

c. Bagi penulis.

Hasil penelitian ini, untuk mengaplikasikan teori-teori tentang Sumber Daya Manusia dan factor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya tentang kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

