

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pada saat ini perkembangan zaman selalu menjadi perbincangan, dimana dunia usaha semakin banyak. Umumnya tujuan utama perusahaan adalah untuk memperoleh laba yang besar, meningkatkan volume penjualan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Setiap perusahaan berhadapan dengan sejumlah pesaing sekaligus pemerintah, pemasok atau penyalur bahan, pemilik, serikat buruh, dan lain lain. Perusahaan ini dapat berukuran besar dan menengah, maupun perusahaan berukuran lebih kecil dan menggunakan strategi yang dianggap paling efektif untuk mencapai sasaran. Seperti yang dilakukan wiraswastawan (entrepreneur) yang memulai usahanya dari nol, biasanya merupakan perusahaan keluarga (industri rumah tangga), sehingga berhasil memasuki industri sedang (industri konveksi) sampai menengah keatas.

Untuk bisa bertahan dan berkembang dalam kondisi apapun suatu perusahaan harus bisa mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan perusahaan atau organisasi. Menurut Gibson *et al* (2006) dalam Azizah (2018) sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting pada pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu

pekerjaan lebih banyak yang bergantung pada unsur manusianya. Oleh sebab itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya. Mengingat sumber daya manusia adalah yang mengatur dan mengelola sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Suwati (2013) dalam Azizah (2018) untuk mencapai tujuan perusahaan bukan hanya bergantung pada faktor teknologi dan peralatan yang modern saja, melainkan juga bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam hal lain, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap karyawan yang bekerja di perusahaan.

PT. Sandy Nazwatex Jaya merupakan perusahaan manufaktur garmen, yang bergerak dibidang industri pakaian, atau yang biasa disebut dengan konveksi. Perusahaan ini memproduksi pakaian yang dipesan dalam jumlah banyak, yang biasanya dipesan oleh instansi pemerintah atau lembaga pendidikan seperti jaket bomber polri, seragam resintel, jas hujan polda, rompi polda. Perusahaan ini memiliki 413 karyawan yang terbagi menjadi beberapa bagian, tergantung pada penempatan dan posisi di perusahaan tersebut. PT. Sandy Nazwatex Jaya terletak di JL. Raya Pegiringan – Wanarata Rt 13 Rw 05, Desa Pegiringan, Kecamatan Bantarbolang, Kabupaten Pemalang Jawa Tengah 52352.

PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang didirikan pada tanggal 21 februari 2006, dimulai sebagai produsen pakaian konvensional dengan pembeli lokal dan mempunyai beberapa mesin. Kami tumbuh dan tetap mempertahankan

klien serta mempertahankan pelanggan kami sampai pada akhirnya perusahaan kami mampu menghasilkan pakaian yang berkualitas dengan merk terkenal dan high requirement. Menurut Bernardin dan Russel (2010) dalam Suherman (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah keseluruhan hasil kerja yang diselesaikan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan hasil survey perusahaan ini masih terdapat fenomena yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, seperti adanya pemimpin yang kurang menunjukkan sikap yang baik pada bawahannya, kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan (hal ini termasuk pada variabel Kepemimpinan Transformasional) sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja sama.

Pada bagian sumber daya manusia mayoritas karyawan yang bekerja disana, memiliki lulusan yang tidak terlalu tinggi sehingga pada umumnya kesempatan mereka untuk mendapatkan kesempatan kerja di luar perusahaan tidak terlalu besar, kemudian terdapat peraturan yang kurang membuat nyaman karyawan seperti sedikitnya izin tidak masuk kerja (termasuk dalam variabel Komitmen Organisasi) oleh karena itu, karyawan hanya berusaha untuk tetap bekerja dengan kondisi yang sudah ada. Selain itu pada ruangan bekerja terdapat peralatan yang kurang memadai, seperti kipas yang sudah mati, yang bisa menyebabkan suhu dalam ruangan cenderung panas. Hal tersebut bisa menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan (termasuk variabel Lingkungan Kerja) sehingga beberapa fenomena di atas berakibat pada kurang stabilnya kinerja karyawan.

Menurut Cesario dan Chambel (2017) dalam Irsyan, dkk (2021) mengungkapkan kinerja merupakan informasi yang menunjukkan pada tingkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Informasi tersebut yang akan digunakan pimpinan untuk melakukan suatu evaluasi terhadap karyawan secara objektif dan akurat. Pada situasi bisnis saat ini yang sangat berkembang pesat membuat para perusahaan atau organisasi menjadi lebih memperhatikan tantangan dan kompleksitas situasi sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting karena menjadi peran utama sebagai agen penggerak organisasi untuk bersaing. Para akademisi dan praktisi telah mengakui pentingnya sumber daya manusia yang efektif untuk kinerja individu dan selanjutnya untuk keberhasilan organisasi. Sehingga setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge, (2014) dalam Setiadi & Lutfi (2021) secara teori, pemimpin biasanya menginspirasi pengikutnya agar dapat melampaui kepentingannya sendiri dan bisa berdampak besar pada pengikutnya. Salah satu kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional, yaitu gaya seorang pemimpin, kemampuannya tidak universal, akan tetapi dengan mencapai visi dan misi yang bisa mendorong anggotanya untuk belajar. Kemampuan yang dimiliki juga bisa bertransformasi untuk memberikan gagasan kepada bawahan dan berbagai hal yang perlu dipahami untuk dapat diselesaikan. Kepemimpinan ini mengacu pada pendekatan dimana para pemimpin memainkan peran aktif dalam sebuah

organisasi dan memberi contoh yang dapat memotivasi para anggotanya yang bisa menyebabkan perubahan dalam suatu perusahaan.

Apabila suatu perusahaan mempunyai kepemimpinan transformasional maka kemungkinan besar akan berdampak baik pada suatu perusahaan, yang menyebabkan para kinerja karyawan bekerja secara maksimal. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penelitian Tailan, dkk (2021) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Anindita dkk, (2022), Nurrahmi dkk (2020), Kusuma dan Rahardja (2018), Sugiono dan Rachmawati (2019), Arman dkk (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi terdapat hasil lain yang bertolak belakang seperti penelitian yang dilakukan oleh Purwati dan Indra (2019) mengatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penting bagi setiap perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti halnya kepemimpinan transformasional. Selain itu, faktor lain juga perlu diperhatikan seperti komitmen organisasi. Menurut Drever (2006) dalam Suhardi, dkk (2021) komitmen adalah sikap atau perasaan kesetiaan pada seseorang atau kelompok yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. Komitmen

merupakan keinginan yang ada pada diri seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi, yang bisa dilihat dengan cara menunjukkan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya mempertahankan anggotanya dalam suatu organisasi serta mewujudkan tujuan dari organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta keterlibatannya dalam mewujudkan tujuan-tujuan suatu organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Mubyl & Dwinanda (2019) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya peningkatan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hasil penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Irsan dkk (2021), Syardiansah dkk (2020), Kawiana dkk (2018), Burhanudin dkk (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang berlawanan atau research gap dilakukan oleh Mardiawan (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja. Setiap individu pasti akan merasa nyaman ketika

melakukan kegiatan atau pekerjaan ditempat yang sesuai dan memadai. Sehingga lingkungan kerja di setiap perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Fatihudin & Firmansyah (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja termasuk pengaturan pencahayaan, control kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Sehingga perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan keadaan tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Menurut Nitisemito dalam Darmadi (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan temuan yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Octarina dan Ardana (2022), Saleh dkk (2019), Adha dkk (2019), Darmadi (2020), Laksono dan Wilasitha (2021), Tangkawarouw (2019) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan juga research gap diatas, penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari peneliti terdahulu milik Saleh dkk (2019) dengan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi, peneliti menambahkan variabel kepemimpinan transformasional. Hal ini karena berdasarkan hasil peneliti yang dilakukan oleh Octarina dan Ardana (2022), Adha dkk (2019), Darmadi (2020), Laksono dan Wilasitha (2021), Tangkawarouw (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada perusahaan tersebut terdapat fenomena yang berkaitan, maka peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasioanal, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang ?

2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang ?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya terfokus pada variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan dan variabel independen (X) yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).
2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Sandy Nazwatex Jaya Pemalang.
3. Penelitian ini direncanakan pada bulan September - Desember 2022.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sandy Nazwatex Jaya Pematang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Sandy Nazwatex Jaya Pematang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sandy Nazwatex Jaya Pematang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sandy Nazwatex Jaya Pematang.

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

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah informasi mengenai pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama pada pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta menambah pengetahuan dan pengembangan ide-ide baru untuk peneliti selanjutnya, dan menambah wawasan yang lebih luas sehingga bisa menjadi referensi bagi generasi yang akan datang.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi perusahaan**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadi panduan pada suatu perusahaan dengan memperhatikan semua aspek-aspek yang

berkaitan langsung dengan sumber daya manusia. Serta meyakinkan betapa pentingnya mengelola sumber daya manusia dengan benar, sehingga dapat mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik terutama pada PT. Sandy Nazwatex Jaya Pematang.

b. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini bisa sebagai sumber ilmu tambahan bagi pengembangan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di perusahaan.