

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di era global menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien, dengan persaingan yang lebih ketat perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka mencapai keberhasilan dalam perusahaan. Adapun faktor yang menjadi pendukung untuk mempertahankan dan mendukung dalam pengembangan usaha dalam sebuah perusahaan yaitu, sumber daya manusia (Mahdali, 2016).

Sumber daya manusia menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan, agar tujuan perusahaan tercapai. Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi (Mahdali, 2016).

Menurunnya kinerja karyawan sehingga produksi mebel kayu semakin menurun tidak sesuai dengan target perusahaan. Fenomena ini bisa di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan serta penempatan karyawan. CV Mulia Kayu Distrindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri mebel. Perusahaan ini merupakan perusahaan berbentuk Persekutuan Komanditer (CV) berdiri pada tahun 2015 memiliki karyawan sebanyak 120 orang.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pendapatan perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan lokal maupun global (Susanto dan Pramono, 2020). Jika kinerja karyawan dinaikkan, proses pencapaian tujuan organisasi akan menghasilkan hasil yang baik. Sebaliknya, jika seseorang berkinerja buruk, itu akan menghasilkan hasil yang tidak sesuai dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan unsur-unsur seperti lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan transformasional. Ketiga unsur tersebut sangat mempengaruhi perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Puspandini, 2022). Menurut Edison et al (2022) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins dalam Edison et al (2022) Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya atau bawahannya untuk hal yang luar biasa. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan Yukl dalam Edison et al (2022). Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel Gaya kepemimpinan

transformasional dalam penelitian ini masih terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian Soelton dan Yasinta (2018), Rokhman et al. (2022) Risambessy dan Wairisal (2021), Suprihatin dan Sunarsi (2021), Harun et al (2022), Hargyatni et al (2022), dan Tailan et al (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Randy et al (2019) dan Insani (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019), Suprihatin dan Sunarsi (2021), Harun et al (2022), Hargyatni et al (2022), dan Shobirin dan Siharis (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Faraby (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi atau dorongan. Motivasi merupakan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Harun et al, 2022).

Menurut Maslow dalam Edison et al (2022) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Luthan dalam Edison et al (2022), motivasi adalah kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuan. Ada tiga hal yang berinteraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*). Penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Pramono (2020), Faraby (2018), Randy et al (2019), Prabowo (2018), Hargyatni et al (2022) dan Insani (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Mirza & Lukito (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penempatan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Penempatan Kerja adalah proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Sunyoto, 2012). Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan juga harus di dasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat

yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau *“the right man in the right place and the right man behind the right job”* (Siahaan dan Bahri, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purnaswati (2020) dan Siahaan dan Bahri (2019) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Cahyati (2018), Usnidar (2022), Irfansyah (2019), dan Mahmud (2020) menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Rokhman et al (2023) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian peneliti menambahkan variabel penempatan kerja dari penelitian Risambessy & Wairisal (2021) pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitiannya, yaitu CV Mulia Kayu Distrindo di Wonosobo Jawa Tengah, berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Mulia Kayu Distrindo Wonosobo Jawa Tengah”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Mulia Kayu Distrindo Wonosobo Jawa Tengah?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mulia Kayu Distrindo Wonosobo Jawa Tengah?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mulia Kayu Distrindo Wonosobo Jawa Tengah?
4. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mulia Kayu Distrindo Wonosobo Jawa Tengah?
5. Apakah Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mulia Kayu Distrindo Wonosobo Jawa Tengah?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih memfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, adanya batasan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel yang diteliti dibatasi pada variabel terikatnya adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi, penempatan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan CV Mulia Kayu Distrindo.

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Mulia Kayu Distrindo Wonosobo Jawa Tengah.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Mulia Kayu Distrindo Wonosobo Jawa Tengah.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Mulia Kayu Distrindo Wonosobo Jawa Tengah.
4. Menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Mulia Kayu Distrindo Wonosobo Jawa Tengah.
5. Menganalisis pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Mulia Kayu Distrindo Wonosobo Jawa Tengah.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dan berguna sebagai pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi CV Mulia Kayu Distrindo Wonosobo

Sebagai bahan referensi dan masukan kepada pimpinan perusahaan dalam menciptakan kebijakan terkait kinerja karyawan. Maka dari itu,

hasil akhir yang diciptakan adalah kinerja yang maksimal dari setiap karyawan.

b. Bagi Karyawan

Sebagai bahan referensi dan masukan bagi setiap karyawan saat melaksanakan pekerjaan dan sebagai bahan penilaian atas kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi, dan penempatan kerja.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pembelajaran serta menambah wawasan mengenai hal penelitian dan menganalisis sebuah masalah khususnya dalam bidang ekonomi manajemen sumber daya manusia.