

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia kebutuhan produk tekstil dan pakaian jadi (garmen) akan terus meningkat dari tahun ke tahun (BPP Kemendag RI, 2017). Mengingat potensi pasar yang demikian besar maka persaingan produk garmen dipasar duniapun sangat ketat. Eksportir terbesar produk garmen ke pasar dunia berturut-turut adalah negara-negara yang bergabung dalam Uni Eropa, China, Hongkong, Turki, Mexico, India, Amerika, Romania dan Indonesia. Untuk itu negara-negara eksportir garmen dituntut untuk memiliki produktivitas, kualitas, dan daya saing yang tinggi. Gambaran kondisi garmen di Indonesia merupakan andalan industri nasional dalam menghasilkan pendapatan devisa negara (NA Firmansyah, 2019). Industri tekstil dan garmen adalah salah satu industri prioritas nasional yang masih sangat prospektif untuk dikembangkan. Dengan populasi lebih dari 250 juta penduduk, Indonesia menjadi pasar yang sangat potensial. Dari sisi tenaga kerja, pengembangan atau penambahan kapasitas industri dapat dengan mudah terakomodasi oleh melimpahnya tenaga kerja dengan tingkat upah yang lebih kompetitif (Anggita Putri Rosdiana, 2017).

Salah satu perusahaan yang memproduksi di bidang tekstil adalah PT. Wahana Kasih Mulia (WKM). PT.WKM adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri tekstil yang berdiri pada tahun 2011 yang beralamat di Jalan Kedungreja No.111, Kedungreja, Kabupaten Cilacap dengan jumlah karyawan sebanyak 122 orang karyawan. Perusahaan ini memproduksi seperti

bantal, selimut, peralatan bayi hingga pakaian dengan merek Dialogue baby, Mom's baby, Snobby baby, dan produk lokalnya dengan merek Baby cute. Dialogue baby merupakan salah satu brand perlengkapan bayi nomer 1 di Indonesia. Produk unggulan dari Dialogue baby antara lain seperti gendongan bayi, tas bayi, bantal guling bayi, kasur bayi, dan mom's bag (dialoguebaby.com,2023). Kemudian hasil produksi dari PT. WKM di pasarkan di beberapa kota di Indonesia.

Fenomena kinerja di PT. Wahana Kasih Mulia berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 30 Maret 2023 dengan bapak Kiyat Andi Prasetya selaku *supervisor* menjelaskan, bahwa kinerja di PT. Wahana Kasih Mulia masih belum optimal karena masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya belum bisa sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena mereka belum paham dan belum terbiasa dengan pembuatan produksi yang dihasilkan menggunakan Teknik menjahit cepat, sehingga mereka masih belum mencapai target yang ditentukan diperusahaan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Robbins dan Judge, (2016) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri, dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa

terhadap para pengikutnya. Melalui kepemimpinan transformasional karyawan akan merasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpinnya, mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih untuk hal yang tidak terduga. Sedangkan menurut Nouthouse, (2017) dalam Sudan & Sugianingrat, (2021) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi baik dalam pimpinan maupun bawahan.

Fenomena dari gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan wawancara dengan Bapak Kiyat Andi Prasetya, (2023) selaku supervisor menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. Wahana Kasih Mulia 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 memberi instruksi pasti ataupun memberikan approve untuk sistem kerja baru. Pemimpin menyerahkan sepenuhnya terkait SOP. Padahal bawahannya tidak hanya 1 personel saja, mengakibatkan 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.

Penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Burhanudin & Agus (2020), Kristiadi dkk (2019), Ahmad Rivai (2020), dan Catur Widyanti (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan

transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair (2018) dan Nurhuda et al., (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor lain yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah etos kerja. Menurut Usman Pelly dalam Busro, (2017) etos kerja yaitu sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kinerja. Perusahaan membutuhkan etos kerja karyawan karena karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin tinggi, memiliki inisiatif kerja, serta mampu bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik. Menurut Hamid dalam Busro, (2017) memberikan pengertian bahwa etos kerja adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat dalam bekerja.

Fenomena dari etos kerja berdasarkan wawancara dengan Bapak Kiyat Andi Prasetya, (2023) selaku supervisor menjelaskan adapun etos kerja pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja masih belum optimal yang diperlihatkan pada dimensi etos menunjang karir, dimana masih terdapat karyawan yang belum mampu untuk berkarir dikarenakan pencapaian target kerja tidak bisa tercapai. Kemudian pada dimensi etos menunjang pergaulan dikarenakan

banyaknya tugas dan kewajiban yang harus dicapai dan diselesaikan guna memberikan hasil kerja yang baik.

Penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu dari penelitian yang dilakukan oleh Yantika Yuli dkk (2018), A Rahman, (2019) dan A Hadiansyah, (2017). Namun etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rosmawati & Ade Jermawinsyah (2018).

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Sule & Saefullah dalam A Rivai, (2020) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi yang dimiliki PT. WKM ditunjukkan dengan jelas melalui bagaimana suatu kerja dalam perusahaan ini harus dilaksanakan dan dinilai. Budaya organisasi yang diterapkan PT. WKM yaitu setiap paginya karyawan harus melakukan absensi melalui *fingerpint*, setiap karyawan apabila dalam lingkungan perusahaan diharuskan menggunakan name page sebagai tanda pengenal, dan setiap karyawan tidak diperbolehkan membawa ponsel saat bekerja. Menurut Rizal et al., (2021) budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Perusahaan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Fenomena dari Budaya Organisasi berdasarkan wawancara dengan Bapak Kiyat Andi Prasetya, (2023) selaku supervisor menjelaskan, masih adanya karyawan yang tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik, harus ada tawaran ataupun teguran dari atasan baru kemudian mereka bekerja lebih baik, dan masih ada karyawan yang tidak mencapai target. Tindakan tidak disiplin masih sering terjadi pada karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, walaupun sudah ada peraturan yang menyatakan bahwa jika terlambat maka akan terkena potongan tunjangan tetapi masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu ini merupakan bukti rendahnya budaya organisasi. Hal ini merupakan pemborosan waktu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu dari penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai, (2020), S. Hi Lawu dkk, (2019) dan Tirtayasa, (2019). Namun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai pada Wahyudi (2019).

Salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan dalam menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah lingkungan kerja. Menurut Fauzi et al., (2022) lingkungan kerja merupakan dimana keadaan pada sekitar tempat kerja yang memberikan kesan aman, menyenangkan, serta membuat para karyawan betah bekerja, baik fisik ataupun non fisik. Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2014) dalam R. Nabawi, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengakuan dan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kondisi perusahaan yang bersih, penerangan yang memadai, ruangan kerja yang luas serta hubungan antar karyawan yang harmonis, kepemimpinan yang baik akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan sehingga mereka merasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Fenomena dari lingkungan kerja berdasarkan wawancara dengan Bapak Kiyat Andi Prasetya, (2023) selaku supervisor menjelaskan bahwa fasilitas mesin jahit yang digunakan untuk menunjang kegiatan produksi kadang macet, hal ini bisa menghambat para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan berdampak pada kinerja karyawan. Tidak hanya itu, menurut beliau juga kondisi ruangan yang kurang sejuk atau dingin juga menjadi factor menurunnya kinerja, karna karyawan tidak merasakan kenyamanan.

Penelitian didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yantika Yuli (2018), Tomy Sun Siagian & Hamnan Khair (2019), Lilis Silastri dan Wisnu Uriawan (2020), Rahayu et al (2019). Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai pada R. Nabawi (2019).

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh C.A. Tangkudung, R. N. Taroreh, (2021) dengan variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan budaya organisasi

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gran Central Manado. Sedangkan peneliti menambah 1 variabel yaitu lingkungan kerja yang diambil dari artikel pendukung dengan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari peneliti Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada objek penelitian, pada penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Karena PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja memiliki beberapa permasalahan yang cocok dengan apa yang saya teliti yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Budaya Organisasi, disana yang masih kurang. Berdasarkan semua permasalahan yang sudah dijabarkan di latar belakang maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia?
2. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ini dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terarah pada tujuan penelitian. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dibatasi pada kajian kinerja pada karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
2. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

E. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai variabel pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu juga dapat memperbanyak penelitian atau sebagai pelengkap penelitian yang sebelumnya ada dan dapat dijadikan referensi dalam penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap

Hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

- b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini, dapat digunakan peneliti untuk memenuhi syarat lulus dari program sarjana manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.