

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kayu lapis atau sering dikenal dengan sebutan triplek adalah jenis papan pabrikan yang terbuat dari lapisan kayu (venir kayu) yang direkatkan, kayu lapis adalah salah satu produk yang banyak digunakan. Kayu lapis yang bersifat fleksibel, murah, dapat dibentuk, dapat didaur ulang, dan tidak memerlukan teknik pembuatan yang rumit, dikarenakan kayu lapis menggunakan kayu solid karena lebih tahan pecah, tidak menyusut, dan tidak mudah bengkok. Panel kayu tipis (biasa disebut veneer atau veneer) biasanya direkatkan secara lateral ( $90^\circ$ ) di antara lapisan yang berdekatan, dengan orientasi butiran atau disusun agar tidak pecah, sehingga menghasilkan hasil yang lebih kuat. Lapisan-lapisan ini biasanya ditumpuk dalam jumlah ganjil untuk mencegah lengkungan (warping) dan menciptakan struktur yang seimbang. Jika jumlah lapisannya seragam atau genap maka akan tidak stabil dan mudah berubah bentuk. Saat ini kayu lapis tersedia dalam berbagai ketebalan mulai dari 0,8 mm hingga 25 mm dan dalam berbagai kualitas ([https://id.wikipedia.org/wiki/Kayu\\_lapis](https://id.wikipedia.org/wiki/Kayu_lapis)).

Dalam persaingan bisnis yang ketat saat ini, ketersediaan sumber daya manusia diperlukan bagi masyarakat yang mempunyai keterampilan dan keahlian. Organisasi perusahaan perlu memikirkan kesuksesan saat ini dan masa depan agar perusahaan dapat berkembang sejalan dengan tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memegang peranan

penting, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting perusahaan, maka perusahaan perlu menghargai dan mempertahankan karyawannya.

Berdasarkan wawancara peneliti, PT. Cebong Kayuindo Banyumas, merupakan perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya. PT. Cebong Kayuindo Banyumas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pembuatan kayu lapis dan perusahaan ini berdiri pada tahun 2011, PT. Cebong Kayuindo Banyumas bertempat di Desa Tipar Kidul, RT 02 RW 01 Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. PT. Cebong Kayuindo Banyumas melakukan kegiatan produksi padat karya yang menggunakan tenaga manusia dalam jumlah besar dibandingkan mesin. Keseluruhan karyawan pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas kurang lebih berjumlah 382 orang karyawan dengan terbagi menjadi beberapa bagian, yakni bagian non-produksi terdiri dari staf, grader, security, pp, mekanik, forklift, umum, ob, KD, Gudang, dan pada bagian produksi terdiri dari line 1 sampai line tujuh dan juga Kanit, (wawancara dengan personalia HRD).

PT. Cebong Kayuindo Banyumas tidak hanya memenuhi kebutuhan dalam negeri namun juga mengekspor ke luar negeri. Pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas kinerja karyawan sangat penting untuk menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan Perusahaan. Meskipun sudah banyak peneliti yang melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan, namun masih banyak kemungkinan yang disebabkan oleh metode pengukuran yang berbeda. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan personalia HRD, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cebong

kayuindo Banyumas adalah disiplin kerja. Salah satu fenomena yang terjadi di kalangan karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas yaitu masih terdapat sebagian karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan, masih terdapat karyawan yang terlambat masuk jam kerja, masih terdapat karyawan yang masuk kerja dan pulang sebelum bel berbunyi, masih terdapat sebagian pegawai yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan ada beberapa karyawan yang tidak mengenakan atribut K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) ketika bekerja.

Maka dari itu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan sesuai dengan tuntutan yang diterima perusahaan maka perlu adanya peningkatan kinerja para karyawannya. Ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja yaitu rendahnya kesadaran karyawan terhadap peraturan perusahaan, dan dapat dikatakan menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam hal disiplin kerja. Penelitian tentang disiplin kerja dilakukan (Nurhuda et al., 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional, pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas pemimpin juga harus mampu menyelaraskan visi masa depannya dengan bawahannya dan meninggikan kebutuhan bawahannya melampaui apa yang diperlukan, menurut (Purwati & Wijaya, 2019). Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis

dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional juga harus mampu mengungkapkan visi masa depan mereka kepada bawahannya dan mengangkat kebutuhan mereka ke tingkat yang lebih tinggi dari yang diperlukan. Menurut (Rivaldo & Ratnasari, 2020), (Winarso, 2019), (Harahap et al., 2020), (Setiarlan et al., 2022) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sari dan Setyowati, 2022), kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kreativitas. Menurut (Devi et al., 2022) Kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). Melalui karyawan yang kreatif, perusahaan dapat menciptakan ide-ide cemerlang tentang produk dan jasa yang terbaik. Kreativitas yakni suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integritas, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Tercapainya target dapat memacu keinginan pegawai untuk lebih

berkreativitas kerja dan dapat meningkatkan jenjang karir dengan mendapatkan kompensasi bagi perusahaan yang targetnya tercapai. Menurut penelitian (Indrajita et al., 2021), kreativitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pegawai mempunyai keterampilan khusus dalam memecahkan permasalahan dalam pekerjaan dan mampu menyelesaikan tugas yang dilaksanakan tepat waktu, memberikan kontribusi yang lebih efektif dan akurat. Beberapa penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriansyah & Askiah, 2020),(Rivaldo & Ratnasari, 2020), (Rezeki Ananda Lubis & Lies, 2022). Menurut (Natalia et al., 2024), (Ratnasari et al., 2021) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, Menurut (Djati et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan proses dalam mempengaruhi kegiatan- kegiatan seseorang atau kelompok orang dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu dan dalam situasi tertentu, maka sebenarnya ada faktor lain yang dapat menjadi daya dorong kinerja pegawai adalah faktor kompetensi dan motivasi. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Peran kompetensi seseorang akan mempengaruhi anggota organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi, agar pegawai mempunyai kecenderungan visi serta misi yang hendak dicapai,

mempunyai rasa keterlibatan terhadap pekerjaan. Pada upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas. Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiarlan et al., 2022) (Inova & Jayanti, 2019), (Arifin et al., 2019), (Djati et al., 2019). Menurut (Agustine Pariesti et al., 2022) kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut (Cahya et al., 2021) Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas disiplin kerja masih dikatakan kurang baik, karena masih banyak karyawan yang tidak menerapkan nilai-nilai didalam perusahaan seperti masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk jam kerja, pulang sebelum bel berbunyi. Menurut (WulanSari et al., 2022), (Cahya et al., 2021), (Sri Hafidah & Gustini, 2021) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Permana dan Pracoyo 2022), (Arisanti, dkk, 2019),(Awaliya & Endratno, 2023) disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Lengkey et al., 2021), yang menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Harahap et al., 2020) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan,

yang berarti kompetensi menjadi salah satu bagian penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, bahwa kedisiplinan para karyawan masih dikatakan kurang baik, ada yang belum menaati peraturan, dikarenakan masih banyak yang sering terlambat masuk kerja. Menurut (Silalahi et al., 2021),(Sri Hafidah, 2021), (Rosita Manawari Girsang, 2021) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas terdapat perbedaan variabel, maka peneliti bermaksud untuk mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indrajita et al., 2021) yang hasilnya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atlantic Anugrah Metalindo”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel independen atau variabel bebas dan subjek penelitian, sasaran pada penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas, karena PT. Cebong Kayuindo Banyumas memiliki permasalahan yang saya teliti dan menambahkan variabel independen yaitu kreativitas dari jurnal (Arisanti et al., 2019) dan disiplin kerja dari jurnal (Arista et al., 2022) secara bersama sama-sama berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti berniat mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kreativitas, Kompetensi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Kreativitas, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas?
3. Apakah kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas?

## **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus serta tidak meluas dari pembatas yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian hanya meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, kreativitas, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cebong Kayuindo Banyumas.
2. Lokasi yang menjadi penelitian objek bertempat di Desa Tipar Kidul, RT 02 RW 01 Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.
3. Responden adalah karyawan pada bagian produksi PT. Cebong Kayuindo Banyumas.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kreativitas, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas.
3. Untuk menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo Banyumas.

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

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai pijakan dan referensi pada penelitian- penelitian selanjutnya dan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dan diharapkan bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan bagi PT. Cebong Kayuindo Banyumas.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi pimpinan PT. Cebong Kayuindo Banyumas, dapat menjadi acuan dalam memperbaharui dan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi universitas, dapat menambah referensi keilmuan dan memperluas pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional, kreativitas, kompetensi, dan disiplin kerja. Selanjutnya sumbangan ilmiah yang dihasilkan berupa kajian pembuka sebagai acuan penelitian dengan menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, kreativitas, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja
- c. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk menerapkan teori- teori tentang sumber daya manusia dan faktor yang mempengaruhinya khususnya tentang kepemimpinan transformasional, kreativitas, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja yang telah diperoleh selama kuliah, untuk dapat melatih cara mengumpulkan data, menanalisa dan mengambil keputusan. Serta diharapkan sebagai syarat menempuh gelar sarjana S1 program studi manajemen pada Universitas Muhammadiyah Purwokerto.