

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan potensi besar yang layak masuk dalam jajaran 10 besar negara maju di dunia. Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat melimpah dan memiliki potensi besar. Semua modal ini harus dipastikan dikelola dengan baik oleh semua pihak. Kementerian Perindustrian (Kemenperin) Republik Indonesia dan pemerintah rakyat Indonesia harus dapat menggunakan modal yang ada untuk mewujudkan pembangunan ekonomi negara melalui sektor industri. <https://kemenperin.go.id> (2018).

Bagi Indonesia, hutan merupakan salah satu sumber daya alam terbesar dan sumber daya alam (SDA) terpenting (Nartanto, 2018). Jika hutan dikelola secara sempurna, mengingat keadaan hutan dan potensi industri kayu lapis yang berbahan baku kayu, maka pasokannya jauh dari mencukupi. Selain itu banyak industri kayu lapis dari negara Asia seperti Korea Selatan, Jepang dan Taiwan yang mengalami gulung tikar mengingat terhentinya pasokan bahan baku yang semula diperoleh dari Indonesia sehingga kondisi seperti itu ikut menunjang meningkatnya pangsa kayu lapis Indonesia di pasar internasional (Murniasih, 2020). Kayu lapis merupakan salah satu produk dari industri pengolahan kayu hilir yang menggunakan bahan baku kayu log. Industri kayu lapis di Indonesia mengalami perkembangan pesat sejak dekade tahun 1980-an. Hal ini di dorong oleh adanya peraturan pemerintah yang melarang ekspor

kayu dalam bentuk gelondongan (log), sehingga teknologi industri pengolahan kayu di Indonesia yang semula hanya berkembang sampai tahap penggergajian (*sawn timber*) kemudian dapat dikembangkan lagi menjadi industri kayu lapis, industri *block board*, industri *particle board* (Murniasih, 2020).

Salah satu perusahaan industri yang ada di Kabupaten Cilacap yaitu UD Jaya Asli Plywood (JAP). Berdasarkan pra survey melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 4 November 2022 dengan Bapak Paryanto selaku Pemilik UD Jaya Asli Plywood (JAP) yang berdiri sejak Oktober 2020 dan bergerak dibidang industri manufaktur. Pabrik ini terletak di Jl. Raya Sampang-Buntu, Randegan Kidul, Buntu, Kecamatan Sampang, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53273. Beliau menyampaikan bagaimana kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada pada UD Jaya Asli Plywood (JAP). Untuk kelangsungan perusahaan UD Jaya Asli Plywood (JAP) kinerja karyawan sangat penting untuk tercapainya tujuan visi dan misinya, karena semakin baik kinerja karyawannya maka akan semakin tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan itu, dan sebaliknya ketika kinerja karyawan kurang baik maka akan menghambat tercapainya sebuah tujuan dari suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi. Dalam lingkungan organisasi, manajemen, perencanaan dan pengorganisasian membutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan proses tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang penting untuk di perhatikan oleh perusahaan dan harus dijaga dengan sebaik

mungkin. Mempertimbangkan keadaan di atas, perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia atau kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam organisasi Noe et al (2014) dalam (Burhanudin & Kurniawan, 2020).

Menggunakan sumber daya secara optimal dan profesional berarti menggunakan karyawan secara tepat sasaran mulai dari perencanaan hingga implementasi, pemantauan dan evaluasi serta kepatuhan terhadap aturan yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi tempat karyawan itu bernaung. Kehidupan masyarakat yang terus berkembang, manusia selalu memiliki kedudukan yang semakin penting, karena manusia merupakan salah satu kontributor utama bagi suatu organisasi dalam menghasilkan suatu produk, baik itu barang maupun jasa. Suatu organisasi dianggap berhasil apabila secara efektif dan efisien dapat menggunakan sumber daya manusia terutama karyawan secara profesional (Husaini, 2018).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama tertentu periode dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau target atau kriteria yang telah ditentukan yang telah disepakati bersama Yang et al, (2016) dalam Hermina & Yosepha, (2019). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang

paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hasibuan & Bahri, 2018). Selain itu, berdasarkan wawancara dengan mba Lulu, peneliti menemukan adanya fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan UD Jaya Asli Plywood dimana beberapa karyawan merasa suasana tempat kerja yang kurang nyaman, kurang termotivasi dan semangat dalam bekerja dan terlambat masuk kerja yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi sebuah kinerja karyawan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional Burhanudin & Kurniawan, (2020). Kepemimpinan transformasional dapat mendorong bawahannya untuk mengambil keputusan, dapat menumbuhkan pemikiran kritis serta pengembangan dan pengetahuan sehingga terbentuk kualitas dukungan, informasi, dan sumber daya dalam organisasi (Yumhi, 2019). Kepemimpinan transformasional memiliki peran kuat dalam mencapai kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas diri terhadap organisasinya yang dapat meningkatkan kinerja (Qarismail, 2020).

Peneliti telah melakukan survei melalui wawancara dengan Bapak Paryanto selaku pemilik dari UD Jaya Asli Plywood (JAP), peneliti menemukan adanya fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin UD Jaya Asli Plywood (JAP) adalah sosok pemimpin yang bijaksana, menginspirasi, mengayomi karyawannya serta bisa

menjadi teladan yang baik untuk karyawannya. Tetapi, tipe pemimpin seperti ini bisa membuat sebagian karyawan berpikir bahwa pemimpin yang santai juga akan membuat karyawan merasa santai dalam bekerja. Dalam hal ini, kurangnya semangat dan optimisme karyawan dapat dapat menurunkan kreatifitas serta kinerja karyawannya.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin & Kurniawan, (2020), Nasution, (2018), Qarismail, (2020), Setiyani, (2020), Triyanti, (2019) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Nurhuda et al., (2020), Asbari et al., (2020), Agnia, (2020) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja Prayogi & Nursidin, (2018). Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu Lantara, (2019). Sementara menurut Prayogi & Nursidin, (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan survey melalui wawancara dengan Mba Lulu selaku admin rotary UD Jaya Asli Plywood (JAP), peneliti menemukan adanya fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja, dimana karyawan UD Jaya Asli Plywood (JAP) kurang termotivasi karena terlalu lama berada di zona nyaman

contohnya seperti terlalu lama tidak bekerja, terlalu banyak Work From Home (WFH) sehingga menimbulkan rasa malas dan kurangnya tantangan baru bagi karyawan yang menyebabkan turunnya motivasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi & Nursidin, (2018), Sembiring, (2020), Asteria & Dwiyanah, (2022), Susanto, (2019), Hasibuan & Bahri, (2018) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Agus Dwi Cahya & Putra, (2021) dan Adha et al., (2019) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja Qarismail, (2020). Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan Hamali, (2016) dalam Harahap & Tirtayasa, (2020). Sedangkan menurut Hasibuan & Bahri, (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dalam norma-norma sosial yang berlaku.

Peneliti menemukan adanya fenomena terkait dengan disiplin kerja UD Jaya Asli Plywood (JAP) dimana berdasarkan wawancara terhadap Mba Lulu bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja sekitar 45% dalam sebulan, bermain handphone saat bekerja serta ada yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja selesai. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi & Nursidin, (2018), Cahya et al., (2021), Prasetyo et al., (2021), Asteria &

Dwiyansah, (2022), Susanto, (2019) mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Qarismail, (2020), Muna & Isnowati, (2022) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja Ahmad et al., (2019). Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:1) dalam Farida et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Eka ningsih, (2012) dalam Nurdin, N., & Djuhartono, (2021) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Peneliti menemukan fenomena terkait lingkungan kerja UD Jaya Asli Plywood (JAP) dimana berdasarkan wawancara terhadap mba Lulu merasa

bahwa penempatan tata ruang kerja yang kurang efisien, pencahayaan pada ruang kerja kurang terang serta terdapat alat-alat produksi yang besar serta ruang yang kurang luas sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan leluasa dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdin, N., & Djuhartono, (2021), Ahmad et al., (2019), Yayan Yanuari, (2020), Adha et al., (2019), Agus Dwi Cahya & Putra, (2021) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, (2022), Ningsih et al., (2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian dari Sembiring, (2020) dengan variabel penelitian yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Sembiring, (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, dikarenakan penelitian yang dilakukan Burhanudin & Kurniawan, (2020) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana, (2018) membuktikan bahwa disiplin disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat fenomena UD Jaya Asli Plywood (JAP) yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Jaya Asli Plywood (JAP)”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian, pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UD Jaya Asli Plywood (JAP) ?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Jaya Asli Plywood (JAP) ?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap UD Jaya Asli Plywood (JAP) ?
4. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UD Jaya Asli Plywood (JAP) ?
5. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UD Jaya Asli Plywood (JAP)?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, diperlukan pembatasan masalah agar penelitian lebih terfokus serta lebih efektif dan efisien. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti hanya membatasi pada permasalahan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja
2. Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan UD Jaya Asli Plywood (JAP).
3. Periode penelitian dibatasi dari bulan Juni hingga bulan Juli 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah digunakan untuk:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja UD Jaya Asli Plywood (JAP).
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UD Jaya Asli Plywood (JAP).
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Jaya Asli Plywood (JAP).
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Jaya Asli Plywood (JAP).

5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Jaya Asli Plywood (JAP).

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi masukan untuk meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat dijadikan rekomendasi atau masukan sebagai pengambil kebijakan peraturan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

- b. Bagi Pimpinan UD Jaya Asli Plywood (JAP)

Peneliti berharap bahwa dari penelitian dapat digunakan sebagai acuan dan pertimbangan untuk dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Akademik dan Ilmu Sumber Daya Manusia

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti

Sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang gaya kepemimpinan transformasianl, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi maupun perusahaan.