

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam dunia bisnis saat ini, persaingan menjadi semakin ketat, hal yang sama semakin sering terjadi pada Cahaya Konveksi Ganjar Agung Metro Barat.

Perkembangan teknologi di era globalisasi setiap perusahaan selalu mendapat tantangan Untuk meningkatkan kualitas produk yang diproduksi untuk tujuan ini memaksimalkan keuntungan perusahaan. Untuk itu Bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dapat ditemukan di setiap perusahaan. Dengan staf Hal-hal baik di perusahaan pasti akan membawa perusahaan berkembang dan dapat bersaing dengannya perusahaan lain. Perusahaan yang sukses dan efisien adalah perusahaan dengan kepribadian yang kuat. Perusahaan efektif atau berhasil bila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal

yaitu perusahaan yang memiliki kinerja personel yang tidak memenuhi syarat. Jadi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan Perusahaan.

Berikut adalah informasi jumlah karyawan Cahaya Konveksi Ganjar Agung Metro Barat tahun 2022.

Tabel 1. Data Karyawan Cahaya Konveksi Ganjar Agung Metro

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1.	Pemilik	1 Orang
2.	Sekretaris	1 Orang
3.	Desain	4 Orang
4.	Penjahit	20 Orang
5.	Bordir	5 Orang
6.	Tukang Potong Bahan	3 Orang
7.	Finishing	3 Orang
8.	Tukang Kancing	3 Orang
JUMLAH KARYAWAN		40 Orang

(Sumber: Cahaya Konveksi 2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat karyawan paling banyak terdapat pada bagian penjahit dengan jumlah 20 karyawan baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan karyawan paling sedikit berada pada pemilik dan sekretaris yang berjumlah masing-masing 1 orang dan total seluruh karyawan pada Cahaya Konveksi berjumlah 40 orang.

Kinerja merupakan keberhasilan dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja karyawan mendapatkan hasil yang optimal termasuk juga pada Cahaya Konveksi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut ini data produksi pada Cahaya Konveksi Ganjar Agung Metro Barat dari tahun 2019 sampai dengan 2021.

Tabel 2. Produksi Cahaya Konveksi Ganjar Agung Metro 2019-2021

No	Nama Barang	Target Tercapai Per tahun	Pencapaian Tahun		
			2019	2020	2021
1	Pdh/Pdl	10.000 unit	8.560 Unit	3.750 Unit	5.890 Unit
2	Kaos	780 unit	986 Unit	390 Unit	669 Unit
3	Seragam Sekolah	10.000 unit	11.500 Unit	5.100 Unit	9.759 Unit
4	Jaket	5.000 unit	4.075 Unit	980 Unit	2.089 Unit
5	Badge Logo	10.000 unit	14.972 Unit	8.600 Unit	11.990 Unit
6	Seragam olahraga	15.000 unit	13.550 Unit	6.955 Unit	11.771 Unit
	Jumlah		1.341,075 Unit	644,375 Unit	1.054,2 Unit

(Sumber : Cahaya Konveksi 2022)

Pada tabel 2. Dapat dilihat pada target yang telah ditentukan perusahaan pada tahun 2020 dan beberapa unit di tahun 2021 belum mencapai target yang ditentukan, hal tersebut menyatakan bahwa terdapat penurunan pencapaian produksi dari tahun 2019. Penurunan kinerja karyawan juga merupakan dampak dari penurunan pada pencapaian produksi. Terjadi penurunan yang sangat drastis pada produksi jaket dengan pencapaian pada tahun 2019 sebesar 4.075 unit serta pencapaian pada tahun 2020 menjadi 980 unit.

Adanya penurunan jumlah produksi dikarenakan karyawan membutuhkan pemimpin, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang cocok untuk meningkatkan hasil produksi di cahaya konveksi. Karyawan membutuhkan evaluasi untuk meningkatkan kembali kinerjanya supaya dapat memenuhi target yang dibutuhkan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di cahaya konveksi. Gaya kepemimpinan mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing karyawan kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan karyawan di masa mendatang.

Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan. Pemimpin dianggap harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi. Ada juga masalah pada lingkungan kerja, fasilitas kerja yang ditunjukkan adanya alat produksi kurang memadai, tidak memperhatikan kebersihan lingkungan, fasilitas udara kurang banyak. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan

motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Kurangnya kedisiplinan dari karyawan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Bahwasannya ditemukan permasalahan adanya penurunan hasil produksi, berdasarkan hasil kinerja karyawan Cahaya Konveksi dari tahun 2019-2021. penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan. Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handawiyah (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu perusahaan. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Febriyanto, 2021).

Salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan pentingnya untuk memotivasi karyawan untuk mencapai melebihi harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional (Burns dalam Dewi, 2014). Selain gaya kepemimpinan transformasional pada Cahaya Konveksi Kota Metro juga terjadi masalah pada lingkungan kerjanya, seperti sarana dan prasarana kurang menunjang lingkungan kerja yang berkualitas. Menurut Sedarmayanti (Lubis S, 2016) menyebutkan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja serta motivasi kerja sangat mempengaruhi bahwa baik buruknya kinerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti sangat tertarik untuk meneliti dengan objek karyawan pada Cahaya Konveksi Metro **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Cahaya Konveksi Ganjar Agung Metro Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diketahui identifikasi masalahnya, adapun identifikasi masalahnya adalah:

1. Gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja yang diberikan oleh konveksi masih kurang baik, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan jumlah produksi sebanyak 69,6% pada tahun 2020.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Setelah selesainya penelitian ini, penulis berharap penelitian dapat berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Manfaat bagi pengusaha, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi pengusaha dalam

meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Cahaya Konveksi Ganjar Agung Kota Metro untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal lagi

2. Manfaat bagi pihak akademisi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
3. Manfaat bagi pihak lain, Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

F. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Berisikan tentang kajian literatur, penelitian terdahulu, Penelitian Relevan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang gambaran umum, hasil penelitian meliputi deskripsi data dan analisis data serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisikan tentang simpulan penelitian dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN