

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kemajuan bisnis saat ini dipengaruhi oleh perkembangan pesat teknologi dan ilmu pengetahuan menuntut kemampuan yang dimiliki manusia untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dalam dunia bisnis terdapat persaingan yang kuat, kemajuan ekonomi membuat perusahaan ingin lebih memajukan bisnisnya dengan meningkatkan kinerja setiap sumber daya manusia yang ada diperusahaan.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih membuat persaingan di industri fashion semakin ketat, banyak merek-merek baru muncul dan mencoba merebut pasar dari merek lama. Selain itu, ada banyak produk fashion khususnya alas kaki, yang memiliki merek yang berbeda yang memiliki kesamaan seperti jenis, model dan bahan baku yang digunakan membuat konsumen kesulitan dalam membedakan produk merek satu dengan yang lainnya. perusahaan harus terus melakukan inovasi pada produk mereka, termasuk inovasi dalam struktur perusahaan untuk mengatasi hal tersebut.

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan untuk dapat terus berkembang meningkatkan daya saing agar dapat terus bertahan, akan tetapi ada beberapa perusahaan yang gagal dan harus gulung tikar dikarenakan tidak dapat bersaing serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Selain untuk bersaing dan bertahan, Perusahaan terus melakukan pengembangan agar

dapat mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan serta mencapai keuntungan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya alam, modal dan teknologi canggih serta sumber daya manusia. Perusahaan harus bertindak sebaik mungkin dan membuat strategi baru untuk meningkatkan pengembangan dan performa karyawannya. Selain itu, perusahaan memerlukan komitmen yang tinggi dari karyawannya untuk mempertahankan eksistensinya, dimulai dari tingkat pendidikan, kemampuan, pengalaman, dan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu komponen terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah Sumber daya manusia, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan sebagai perencana, pelaku dan penentu terlaksananya kegiatan diperusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, karsa) yang tidak dapat ditiru oleh sumber daya lain.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu kemajuan perusahaan dalam jangka panjang. Perusahaan (Company) tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia potensial sebagai penggerak kemajuan perusahaan Susanto (2019:2). Tingkat keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dan dapat diandalkan, karena semakin baik kinerja karyawan akan semakin baik pula produksi perusahaan.

Perusahaan didalamnya terdapat sumber daya manusia yang terdiri dari pemimpin dan karyawan, masing-masing dari mereka memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Karakter setiap pemimpin dipengaruhi oleh sifat yang dibawa dari lahir, Semua pemimpin memiliki cara dan sikap yang berbeda ketika memimpin karyawannya. Setiap pemimpin akan mendorong karyawan untuk menyadari sepenuhnya tujuan yang telah ditentukan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal dan mencapai produktivitas yang tinggi dalam berbagai situasi dan kondisi yang ada menuntut pemimpin agar menyesuaikan gaya kepemimpinannya.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin karyawan juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kedisiplinan merupakan hal yang menjadi standar untuk menentukan kemampuan seorang pimpinan dapat berhasil menjalankan tugas nya secara keseluruhan dengan baik. Disiplin merupakan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaannya yang teratur menunjukkan tingkat keseriusan tim dalam bekerja di perusahaan. Disiplin karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang ada di perusahaan.

Peraturan sangat penting untuk memberikan instruksi dan penyuluhan kepada karyawan agar perusahaan memiliki tata tertib yang baik. Jika ada tata tertib yang baik di perusahaan, semangat kerja dan produktivitas karyawan akan meningkat dan akan membantu mencapai tingkat kinerja terbaik. Jika dalam suatu perusahaan banyak karyawan yang tidak disiplin maka secara

tidak langsung akan mengganggu pekerjaan dan kegiatan karyawan lainnya, dan banyak pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda. Maka dari itu, untuk mengurus keberlangsungan kegiatan instansi dalam memenuhi sasarannya, untuk itu dibutuhkan disiplin kerja supaya memajukan kinerja pegawai dan dapat melalui gaya kepemimpinan apabila menjalankan kewajibannya secara benar Bukit et al., (2019:413).

CV Pluvia Cipta Mandiri merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang berdiri pada tahun 2015 yang bergerak dibidang penjualan produk fashion sepatu lokal wanita secara online seperti sepatu, heels, flatshoes, dan sandal serta menawarkan produk yang berkualitas dengan harga yang terjangkau dan model yang up to date. Perusahaan ini mengutamakan pelayanan terhadap konsumen dengan memastikan produk mengikuti pengiriman yang aman dan cepat sampai kepada konsumen, sehingga pihak manajemen berkomitmen untuk membentuk kualitas sumber daya manusia yang baik dan berkompeten.

Kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan fungsi utama perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. CV Pluvia Cipta mandiri memiliki sumber daya manusia yang beragam yang akan mempengaruhi sikap dan tindakan dalam setiap pengambilan kebijakan dan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan mengatakan masih kurangnya kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaan, kedisiplinan karyawan yang masih kurang patuh terhadap peraturan, dimana masih adanya sebagian karyawan yang mengabaikan peraturan pekerjaan yang diberikan,

karyawan masih kurang tertib dalam menggunakan jam kerja, dimana banyaknya ditemukan karyawan yang bersantai main hp disaat melakukan tugas saat jam kerja dan dimana rendahnya disiplin kerja saat tidak diawasi pimpinan.

Melihat kondisi kinerja karyawan di CV Pluvia Cipta mandiri maka penulis melakukan pra survei melalui kuesioner yang diberikan kepada 20 karyawan. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan di CV Pluvia Cipta mandiri sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan**  
**CV Pluvia Cipta Mandiri**

No	Pernyataan kinerja karyawan	Ya		Tidak	
		jawaban	%	Jawaban	%
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik	12	60%	8	40%
2.	saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	6	30%	14	70%
3.	Saya menyelesaikan tugas karena memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan	9	45%	11	55%
4.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	10	50%	10	50%

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di CV Pluvia Cipta Mandiri masih belum optimal, hasil pra survei menunjukkan bahwa 40% karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik dan menyeluruh, 70% karyawan belum memiliki inisiatif dalam menyelesaikan

pekerjaan lebih cepat, 55% karyawan menyelesaikan tugas dengan rasa tidak memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, dan 50% kehadiran karyawan yang masih belum sesuai dengan peraturan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan, oleh karena itu untuk mengatasi masalah tersebut dan meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya perubahan gaya kepemimpinan dan penegakkan disiplin kerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang didapatkan langsung dari karyawan CV. Pluvia Cipta Mandiri mengenai gaya kepemimpinan di dalam perusahaan yang cenderung transformasional, menurut mereka pemimpin seorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan dan melakukan pergerakan tersebut dengan cepat untuk menghadapi persaingan bisnis, dorongan yang diberikan atasan kepada bawahan agar bisa menciptakan kinerja yang lebih tinggi melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi namun dorongan tersebut tidak dibarengi dengan pemberian solusi berupa ide-ide atau gagasan kepada bawahan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pegawai. maka penulis mengenai gaya kepemimpinan transformasional, maka disebarakan pra survei kepada 20 karyawan untuk menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Gaya Kepemimpinan**  
**Transformasional CV Pluvia Cipta Mandiri**

No	Pernyataan Gaya Kepemimpinan	Ya		Tidak	
		jawaban	%	jawaban	%
1.	Pimpinan merupakan panutan dalam lingkungan kerja	13	65%	7	35%
2.	Pimpinan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan	10	50%	10	50%
3.	Pimpinan selalu meningkatkan rasa percaya diri karyawan	8	40%	12	60%
4.	Pimpinan selalu mendengarkan masukan yang disampaikan karyawan	11	55%	9	45%

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 2 memperlihatkan hasil terdapat masalah pada gaya kepemimpinan transformasional yaitu 50% komunikasi antara pimpinan dengan karyawan belum baik, 60% karyawan tidak merasakan pimpinan memberikan peningkatan rasa percaya diri kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan, 45% pimpinan kurang mampu mendengarkan masukan yang disampaikan karyawannya, dan 35% pimpinan tidak menjadi panutan dalam lingkungan kerja. dapat diketahui artinya gaya kepemimpinan yang dilakukan belum sesuai dengan keinginan karyawan sehingga tingkat kinerja menurun, hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Pluvia Cipta Mandiri menyadari pimpinan cenderung memiliki gaya kepemimpinan transformasional dalam mengelola perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, Berdasarkan data yang didapati oleh peneliti dari Bagian Sumber Daya Manusia CV Pluvia Cipta Mandiri yang mengelola

pemberdayaan karyawan dalam perusahaan, mengenai tingkat kehadiran karyawan yang bisa diamati pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3**

**Data Kehadiran Karyawan CV. Pluvia Cipta Mandiri**

Periode	Jumlah Karyawan	Keterangan Absensi			
		S	I	C	Terlambat
2022	38	7%	4%	36%	56%
2023	38	10%	6%	42%	71%

Sumber:Bag.SDM CV. Pluvia Cipta Mandiri

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat data absensi karyawan CV Pluvia Cipta Mandiri terlihat cukup tinggi, yaitu dapat dilihat dari jumlah karyawan 38 orang karyawan pada tahun 2022 terdapat total keterangan absen (sakit, izin, cuti) sebesar 47% dan datang terlambat sebesar 56%, sedangkan tahun 2023 terdapat total keterangan absen (sakit, izin, cuti) sebesar 58% dan datang terlambat berjumlah 71% dan ini merupakan tahun dengan jumlah total tertinggi diperiode tahun tersebut.

Tingginya jumlah karyawan yang absensi pada tahun 2023 terutama yang terlambat datang terus meningkat tiap tahunnya menunjukkan kurangnya rasa kedisiplinan karyawan yang dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Berikut hasil pra survei yang dilakukan penulis terhadap disiplin kerja karyawan CV Pluvia Cipta Mandiri :

**Tabel 4**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja**  
**CV Pluvia Cipta Mandiri**

No	Pernyataan Disiplin Karyawan	Ya		Tidak	
		Jawaban	%	jawaban	%
1.	Saya selalu datang tepat waktu	9	45%	11	55%
2.	Saya selalu menggunakan waktu kerja dengan maksimal	10	50%	10	50%
3.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	13	65%	7	35%
4	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	11	55%	9	45%
5.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.	10	50%	10	50%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan data tabel 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa 55% karyawan yang tidak datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai, 50% karyawan tidak menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi, 35% karyawan tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan, 45% karyawan kembali istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dan 50% karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin dalam bekerja adalah karyawan yang meremehkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan kurangnya teguran dan sanksi yang diberikan kepada karyawan.

Penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keadaan karyawannya sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dalam

mencapai tujuan perusahaan dan kurangnya disiplin kerja diduga menjadi faktor yang menyebabkan penurunan kinerja

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dengan segala permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV Pluvia Cipta Mandiri ”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Pemimpin CV Pluvia Cipta Mandiri terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi tantangan disiplin kerja para pegawai dan dukungan gaya kepemimpinan seorang pimpinan dalam menjalankan tugas menjadi lebih efektif. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karyawan masih kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan
2. Karyawan kurang memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Karyawan masih sering melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan
4. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik.
5. Rasa percaya diri yang diberikan pimpinan masih belum dirasakan oleh karyawan.
6. Pimpinan kurang mampu mendengarkan masukan dari karyawannya
7. karyawan masih belum datang tepat waktu.
8. Karyawan belum menggunakan waktu kerja secara maksimal.
9. Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah dimanfaatkan agar penelitian dilaksanakan secara terarah dan fokus pada pokok pembahasannya sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Penulis akan meneliti mengenai kinerja karyawan. Alasan mengapa penulis melakukan penelitian di CV. Pluvia Cipta Mandiri karena telah terjadi penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari menurunnya produktivitas kerja. Menurut Kasmir (2016:189-193) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan dan dijelaskan diatas maka dari itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya pada kinerja karyawan sebagai variabel terikat, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sebagai variabel bebas yang diambil berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Pluvia Cipta Mandiri?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Pluvia Cipta Mandiri?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Pluvia Cipta Mandiri?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan CV Pluvia Cipta Mandiri
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Pluvia Cipta Mandiri
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Pluvia Cipta Mandiri

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi, masukan, dan referensi dalam menentukan aturan mengenai manajemen sdm dan untuk meningkatkan kinerja karyawan CV Pluvia Cipta Mandiri.

b. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi ilmu untuk acuan penelitian berikutnya, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

c. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam mengimplementasikan ilmu manajemen yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan proposal skripsi ini terdiri dari lima bab dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua ini berisikan uraian teori-teori yang diperlukan untuk menjelaskan variabel-variabel yang berkaitan dengan judul penelitian. Selain itu diuraikan pula mengenai penelitian terdahulu; kerangka berpikir yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, hubungan antar variabel; serta model konseptual dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ketiga ini berisi tentang metode yang akan digunakan dalam pelaksanaan penelitian yang terdiri dari; jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel, dan definisi operasional variabel, skala pengukuran, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen, serta analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan penyajian data yang menggambarkan variabel penelitian sebagai fenomena yang terjadi secara kronologis menurut tujuan penelitian, analisis dan interpretasi data yang menggambarkan perilaku data dalam analisis untuk mencapai tujuan penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dari analisa yang dilakukan dan implikasi yang muncul dari hasil kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah disertai saran-saran berdasarkan hasil yang telah tercapai dalam penelitian.