

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia sangat efektif bagi perusahaan untuk berjalannya suatu kegiatan yang terdapat pada perusahaan. Perusahaan atau instansi akan berjalan lancar dan mencapai hasil optimal apabila semua individu yang ada didalamnya menjalankan tugas dengan semangat yang sangat tinggi dan imbalan yang seimbang. Menurut penelitian (Syarief et al., 2022) untuk mencapai target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, oleh karena itu pemanfaatan SDM dan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

Menurut penelitian (Agung, 2018) kinerja merupakan kesediaan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang sempurna. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor kemampuan, motivasi dalam bekerja, kompensasi yang diterima, pengontrolan dan pengawasan oleh pimpinan. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan oleh para manager sebagai bahan untuk evaluasi kinerja karyawan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja para karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian (Setyowati et al., 2023) memberikan penjelasan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas secara individu, dalam kelompok, atau dalam organisasi. Kinerja dapat ditingkatkan dengan membuat deskripsi pekerjaan yang jelas dan terukur untuk setiap pegawai untuk memahami fungsi dan tanggung jawab mereka.

Salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan, Pengertian kinerja yang dikutip menurut (Nur Oktaviani et al., 2020) yaitu pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya secara terus menerus dan berkelanjutan, karena setiap karyawan berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan visi misi yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan dapat menilai peningkatan kinerja karyawannya dengan melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang sebelumnya.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional menurut (Chua & Ayoko, 2021) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi karyawan atau pengikut untuk mengubah keyakinan, nilai, kemampuan mereka dan motif untuk meningkatkan kinerja mereka diluar kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi sambil membangun rasa motivasi diri pada karyawan mereka. Gaya kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh bawahannya lebih baik dari apa yang sebelumnya dikerjakan yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan faktor kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pemimpin yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan secara optimal tidak

hanya berasal dari kinerja karyawan tetapi juga berasal dari faktor lain yaitu gaya kepemimpinan yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dan tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya ada beberapa tipe gaya kepemimpinan yang dibahas oleh para ahli diantaranya adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan bebas dan gaya kepemimpinan pelengkap. Gaya atau perilaku kepemimpinan yang termasuk dalam tipe kepemimpinan bebas salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Selain itu aspek yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan menurut penelitian (Dony, 2022) adalah keterampilan kerja untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan keterampilan kerja yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan. Keterampilan kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan mendapatkan hasil yang terbaik. Keterampilan pada dasarnya berawal dari keterbiasaan yang sering dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan jika seorang karyawan sering melakukan dan terbiasa dalam menghasilkan suatu pekerjaan maka keterampilan juga akan muncul dengan sendirinya menurut (Kustini, 2021) menyatakan bahwa keterampilan adalah penggunaan pengetahuan, sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan dan pengetahuan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, usia, pengalaman. Keterampilan adalah kemampuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas, Keterampilan juga merupakan kemampuan untuk secara efektif melakukan berbagai jenis aktivitas mental atau perilaku diteliti oleh (Iqbal, 2019).

Faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan selain gaya kepemimpinan transformasional dan keterampilan kerja adalah komunikasi menurut penelitian (Rachman Suwandar, 2023) komunikasi organisasi sebagai transmisi berita tentang pekerjaan dari organisasi kepada karyawan dan melalui karyawan sehingga dengan komunikasi yang terjalin dengan baik akan timbul budaya organisasi yang baik pula. Menurut penelitian (Sari, 2023) budaya merupakan sesuatu yang berasal dari budi atau daya, cipta, karya, pikiran, karsa, serta adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak sadar, dimana semua itu dapat diterima sebagai perilaku yang beradab. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan-karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda, karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, misalnya dengan memperbanyak komunikasi guna untuk bertukar pendapat antara seluruh karyawan ataupun dengan atasan (Bahri et al., 2022).

Fenomena permasalahan yang sering terjadi oleh perusahaan berhubungan dengan komunikasi yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan kepala karyawan, kendala yang sering kali terjadi yakni *misscommunication* dan kurangnya kerjasama yang terjalin antar individu dalam menyelesaikan pekerjaan ketidak kompak yang terjadi justru menghambat pengerjaan pekerjaan sehingga berpengaruh pada kualitas hasil pekerjaan dan efisiensi waktu, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni tingkat kenyamanan dalam bekerja mulai dari rekan kerja, pimpinannya, hingga gaji yang didapatkan apakah di rasa sesuai atau belum, sehingga turut memengaruhi produktivitas kerjanya. Masalah-masalah ini terkadang

menimbulkan komplain dari para *customer* karena hasil yang didapatkan kurang sesuai dengan permintaan baik dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Bulu mata palsu akan selalu menjadi benda pelengkap dalam mempercantik wajah perangkat kecantikan kecil ini memiliki fungsi yang cukup nyata hanya dengan sepasang bulu mata palsu, tampilan wajah seseorang dapat berubah menjadi lebih mempesona, berbeda, menarik serta tak bosan untuk dipandang. Salah satu pabrik penghasil bulu mata palsu di Jawa Tengah adalah PT Shung Shim Purbalingga, berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara pada karyawan PT Shung Shim Internasional masih terdapat karyawan yang kurang mementingkan kualitas dan kuantitas produksi oleh karena itu PT Shung shim harus meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi agar kualitas dan kuantitas produksi tetap terjaga dan dapat dengan mudah diatasi dengan optimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan di Shung Shim bahwa pemimpin lebih mengutamakan kualitas dan kuantitas kinerja, dibuktikan dengan adanya perubahan dan perkembangan bulu mata palsu dari dulu hingga sekarang sudah banyak mengalami perubahan seperti model bulu mata yang dulu hanya satu model sekarang sudah banyak perubahan dan kerumitan pembuatan bulu mata palsu.

Tabel 1.1  
Data hasil produksi karyawan Mei-September 2023

No	Bulan	Jenis bulu mata			Jumlah/unit
		Jarak	Rempet	Silang	
1.	Mei	6700	7140	5575	19415
2.	Juni	6550	6800	5500	18850
3.	Juli	6400	6675	5400	18475
4	Agustus	6240	6450	5320	18010
5.	September	6100	6200	5250	17550
		Jumlah			92300

Sumber Data produksi karyawan 2023

Berdasarkan hal diatas perusahaan PT Shung Shim Internasional yang dikenal sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan bulu mata palsu membangun kedisiplinan kerja yang baik dengan menerapkan peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan, memantau kerja karyawan, serta memeriksa hasil kerja karyawan apakah sudah sesuai dengan standar yang diinginkan oleh konsumen atau belum. Hal ini bertujuan untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai kualitas produksi yang dihasilkan dan ketepatan waktu dalam memproduksi maupun mengirim barang membuat para konsumen merasa puas dengan hasil yang diproduksi oleh perusahaan PT Shung Shim Internasional beralamat di Jl. Raya Karangmanyar, Kalimanah, Purbalingga. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memproduksi bulu mata tiruan atau bulu mata palsu yang produksinya melibatkan banyak tenaga kerja membicarakan tenaga kerja berarti membicarakan sumber daya manusia yang berasal dari latar belakang dan pendidikan yang berbeda-beda serta kemampuan dalam bekerja pun berbeda.

Tabel 1.2  
Hasil Evaluasi karyawan pabrik PT. Shung shim Purbalingga 2023

No.	Indikator Penilaian	Target (%)	Capaian (%)
1	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	100%	90%
2	Tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	100%	80%
3	Kuantitas dari hasil pekerjaan dalam periode waktu tertentu	100%	90%
4	Kualitas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan	100%	75%
5	Tingkat kehadiran karyawan	100%	95%
6	Inisiatif dalam melakukan tindakan proaktif dalam bekerja	100%	80%
7	Kepemimpinan tiap individu secara keseluruhan	100%	75%
8	Kemampuan menjalin komunikasi yang baik	100%	75%

Sumber: Kepala karyawan pabrik PT. Shung shim purbalingga.

Hasil evaluasi diatas merupakan akumulasi penilaian tahun 2023 yang mencakup pesanan yang dikerjakan. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar capaian masih dibawah 90%. Poin tertinggi yaitu 95% pada indikator kehadiran karyawan, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu, namun waktu dan kuantitas tidak diimbangi dengan kualitas kerja yang baik dibuktikan pada indikator kualitas hasil kerja yang diselesaikan yakni 75%. Berdasarkan informasi Ibu Ning kepala produksi, beberapa *customer* mengeluhkan pesannya soal kerapihan dan detail dari model bulu mata yang dipesan, karena dinilai kurang memuaskan selain itu pada indikator kepemimpinan dan komunikasi masing-masing mendapat nilai 75% hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan dan komunikasi yang terjalin pada perusahaan terbilang masih perlu ditingkatkan, karena memang informasi dari Ibu Ning saat melaksanakan pesanan masih sering terjadi *misscommunication* antar pemimpin dengan karyawan karena seringkali individu merasa malas, teledor, dan bermain ponsel saat melakukan pekerjaan. Ibu Ning menjelaskan bahwa karyawan harus sering ditegur dan dipantau perihal tenggang waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pesanan belum ada kesadaran dan keinginan lebih untuk menyelesaikan pesanan dengan cepat, tepat, dan rapi dari indikator-indikator yang dijelaskan diatas bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang sudah dipaparkan, peneliti mengambil penelitian dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterampilan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shung Shim Internasional*”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Shung Shim Internasional Purbalingga ?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Shung Shim Internasional Purbalingga?
3. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Shung Shim Internasional Purbalingga?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Shung Shim Internasional.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shung Shim Internasional.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Shung Shim internasional.

### 1.4. Manfaat penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak manfaat untuk pembaca dalam berbagai kalangan meliputi:

1. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan masukan sebagai bahan evaluasi dari tiap-tiap perusahaan maupun organisasi untuk selalu memperhatikan kepemimpinan transformasional, keterampilan kerja, dan komunikasi guna mencapai kinerja karyawan yang baik untuk kelangsungan kegiatan operasional perusahaan atau organisasi.
2. Bagi Peneliti  
Menambah pengetahuan khususnya pengaruh kepemimpinan transformasional, keterampilan kerja, dan komunikasi terhadap PT Shung Shim Internasional dan untuk memperluas pengetahuan di dunia kerja khususnya di bidang industri.
3. Bagi akademisi  
Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi dan informasi untuk pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, keterampilan kerja, dan komunikasi pada suatu perusahaan atau organisasi.