

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan terus bertambah jumlahnya. Akibatnya, banyak perusahaan termasuk perusahaan *furniture* menjadi sangat bersaing satu sama lain. Persaingan yang bersifat terbuka antar perusahaan, memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan terutama perdagangan hasil produksi *furniture* baik dalam skala nasional maupun internasional (Achmad & Andriani, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Karena sumber daya manusia akan berperan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Masud, 2022).

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat

menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Erin, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang produktif yang bekerja pada suatu perusahaan dan harus dilatih dan dikembangkan. Bagi perusahaan, sumber daya manusia adalah salah satu hal yang dibutuhkan dan paling penting dalam perusahaan bahkan bisa dibilang merupakan aset berharga perusahaan dalam mencapai kesuksesan untuk mencapai tujuan perusahaan begitu pula dengan para karyawan yang berusaha untuk mencapai kesuksesan tujuannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Sumber daya manusia adalah komponen organisasi yang paling penting dibandingkan dengan komponen sumber daya lainnya (Amelia, 2022).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas karyawan tercermin dari hasil kerja mereka, dan hasil kerja yang baik adalah hasil kerja yang terbaik (Sapitri, 2022). Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, ataupun kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama (Ahmad, 2020). Adanya peningkatan kinerja karyawan ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan yang menjadi cita-cita bersama (Safrizal, 2021).

Pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan karena kepemimpinan yang baik harus mengarahkan semua pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perusahaan dan tujuan individu mungkin tidak konsisten (Ahmad, 2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional membuat karyawan lebih memiliki rasa loyalitas terhadap pekerjaannya. Seorang pemimpin yang dapat membuat perubahan dan sukses membuat sebuah perubahan kearah yang lebih positif dan membimbing organisasi kearah baru yang memiliki tujuan jelas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang efektif (Simbolon, 2022).

Salah satu komponen yang dapat meningkatkan kinerja yaitu adanya budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan diikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul disebuah organisasi (Sudarsono, 2019). Budaya organisasi adalah bagian penting dari suatu perusahaan. Nilai-nilai, sikap, aturan, etika, dan norma yang disepakati setiap anggota organisasi menentukan perilaku organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang baik. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik pasti akan mendorong karyawan untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan (Munandar *et al.*, 2020). Budaya organisasi yang baik akan berdampak positif pada kinerja karyawan, sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat organisasi untuk berkembang (Hendra, 2020).

Selain kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, etika kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam pencapaiannya dipengaruhi oleh etika kerja yang baik (Nurhasanah *et al.*, 2022). Etika kerja adalah pandangan, sikap, kebiasaan, sifat seseorang tentang cara kerja mereka. Seseorang dengan etika kerja yang tinggi melihat pekerjaan mereka sebagai hal yang penting dan mulia (Aini, 2021). Peran etika kerja terhadap kinerja karyawan diperlukan karena etika berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang (Fraya, 2022).



Sumber : Dataindustri.com Tahun 2011-2022

Gambar 1. 1
Data Pertumbuhan Industri Furniture di Indonesia Tahun 2011-2022

Perusahaan CV. Mandiri Abadi merupakan salah satu produsen furniture taman outdoor dan jati terbaik di Indonesia dengan produk yang berkualitas dan berdaya saing global. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1997 dan pertama kali membuat furniture teras jati solid terbaik dengan pasar utama di Prancis. Standar prosedur kendali mutu yang ketat, didukung oleh tim profesional dan mesin produksi membuat terus berkembang dan memperluas pasar ke seluruh dunia.

Untuk mengembangkan usaha tersebut salah satu unsur yang mendukung adalah kinerja dari karyawannya itu sendiri.

Penurunan kinerja karyawan atau rendahnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil kerjanya (*output*) apakah karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi atau rendah. *Output* yang rendah dapat dikatakan sebagai akibat karena kinerja karyawan yang menurun, hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah produksi CV. Mandiri Abadi Jepara yang dihitung dari banyaknya kontainer pada tahun 2022 dengan target perbulannya 80 kontainer.

Tabel 1. 1
Data Jumlah Produksi CV. Mandiri Abadi Jepara Tahun 2022

No	Bulan	Barang Jadi/Pcs			Jumlah Kontainer
		Meja	Kursi	Total	
1	Januari	1.774	2.050	3.824	82
2	Februari	578	752	1.330	74
3	Maret	2.275	4.538	6.813	119
4	April	2.355	2.608	4.963	111
5	Mei	2.871	4.317	7.188	64
6	Juni	1.253	1.451	2.704	95
7	Juli	2.147	2.904	5.051	81
8	Agustus	5.647	8.586	14.233	71
9	September	3.247	6.048	9.295	57
10	Oktober	11.258	14.318	25.576	78
11	November	6.589	9.389	15.978	78
12	Desember	4.718	7.856	12.574	64
	Jumlah	44.712	64.817	109.529	974

Sumber : CV. Mandiri Abadi Jepara Tahun 2022

Dari tabel 1.1, diketahui bahwa pencapaian produksi di CV. Mandiri Abadi Jepara masih mengalami kenaikan maupun penurunan pada setiap bulannya. Pada bulan Maret mengalami peningkatan hingga 119 kontainer, sedangkan pada bulan September mengalami penurunan hingga 57 kontainer yang jauh dari target perusahaan, hal ini diduga disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Kepemimpinan adalah faktor penting yang menentukan seberapa baik kinerja karyawan dan seberapa baik organisasi dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan kepada semua karyawan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Kepemimpinan sangat penting karena tanpa adanya kepemimpinan hubungan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu dapat tidak sejalan. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya (Jufrizen, 2020). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara menjelaskan bahwa terdapat permasalahan mengenai pemimpin yang kurang mau mendengar masukan-masukan dari bawahan, kurang memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan, dan juga kurangnya komunikasi antar pemimpin dan bawahan.

Permasalahan mengenai budaya organisasi, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara menjelaskan bahwa terdapat permasalahan mengenai budaya yaitu yang masih terdapat karyawan yang terlambat masuk jam kerja, karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja tanpa alasan maupun tujuan yang jelas.

Tabel 1. 2
Data Karyawan Absen Tanpa Keterangan CV. Mandiri Abadi Jepara
Tahun 2022-2023

No	Bulan	Tahun	
		2022	2023
1	Januari	5	5
2	Februari	4	5
3	Maret	7	4
4	April	7	2
5	Mei	2	5
6	Juni	5	3
7	Juli	2	5
8	Agustus	3	8
9	September	5	4
10	Oktober	6	7
11	November	4	6
12	Desember	6	8

Sumber : CV. Mandiri Abadi Jepara Tahun 2022, 2023

Dari tabel 1.2, etika dalam bekerja perlu diperbaiki karena selama tahun 2022 dan 2023 diketahui masih terdapat karyawan yang absen tanpa keterangan pada CV. Mandiri Abadi Jepara.

Kinerja yang kurang baik akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan akan mengalami penurunan dari hasil yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Namun hal tersebut tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor-faktor tersebut adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan kinerja karyawan.

Terdapat *research gap* dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Syarif Arman & Riza Khairul, (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan

transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Sriyani (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan trasformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rusdian & Akmaludin (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Aryusie (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2020) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mertayasa & Wijaya (2023) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Nasution (2019) yang menyatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, ditemukan bahwa kepemimpinan trasformasional, budaya organisasi, etika kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian yang diberi judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mandiri Abadi Jepara”.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang diatas, fokus peneliti dalam penyusunan proposal ini adalah sebagai berikut:

- a. Objek Penelitian ini pada CV. Mandiri Abadi Jepara
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:
 - 1) Variabel dependen : Kinerja karyawan
 - 2) Variabel independen : Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, dan Etika kerja
- c. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara yang berjumlah 268
- d. Perusahaan CV. Mandiri Abadi Jepara memiliki 3 cabang, yaitu di Bawu, Ngabul, dan Pekalongan.
- e. Jangka waktu penelitian ini 2 bulan setelah proposal disetujui

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah penelitian ini adalah:

- a. Kinerja Karyawan: Kinerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara masih perlu diperbaiki, dibuktikan dengan tabel 1 bahwa pada tahun 2022 jumlah produksi yang seharusnya terus meningkat namun terdapat kecenderungan penurunan pada setiap bulannya.
- b. Kepemimpinan Transformasional: Kepemimpinan pada CV. Mandiri Abadi Jepara perlu diperbaiki, dikarenakan pemimpin kurang mau mendengar masukan-masukan dari bawahan, kurang memperhatikan

kebutuhan apa yang diperlukan oleh bawahan, dan kurangnya pendekatan atau komunikasi antara pemimpin dengan bawahan

- c. Budaya Organisasi: Masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja, karyawan yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas.
- d. Etika Kerja: Etika kerja pada CV. Mandiri Abadi Jepara perlu di perbaiki, dibuktikan dengan tabel 2 bahwa pada tahun 2022 karyawan yang absen tanpa keterangan mengalami kenaikan maupun penurunan pada setiap bulannya. Hal lain yaitu masih banyak karyawan yang memperlama waktu istirahat, karyawan yang bekerja dengan santai-santai, izin disaat jam kerja yang tidak sesuai dengan etika dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasioal terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara?
- b. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara?
- c. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara?
- d. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara.
- b. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara.
- c. Menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara
- d. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi Jepara

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat membantu memperjelas hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan terhadap perusahaan dalam mengelola perusahaan terutama dengan pengembangan sumber

daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk perusahaan CV. Mandiri Abadi Jepara.

