

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern ini, persaingan usaha semakin ketat. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam perusahaan karena manusia adalah penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing. Setiap perusahaan pasti ingin karyawannya untuk berkembang menjadi lebih baik.¹

Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam interaksinya dengan faktor modal, material, dan mesin. Berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak pimpinan dalam organisasi tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.²

Kebijakan pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk memberikan pembekalan kepada SDM dalam mengantisipasi tuntutan kebutuhan SDM profesional. Keterampilan, sikap, perilaku dan motivasi merupakan upaya pembinaan *soft skill* yang tidak didapat pada diklat *hard skill* yang pada umumnya memberikan keterampilan dan pembentukan keahlian kerja.³

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas dan kualitas organisasi perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki. Akan tetapi, masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen

¹ Yoshi Tania, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting," AGORA Vol. 5 no. 1 (2017): 1.

² Quinnati Solechah, "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Motivasi Karyawan, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Profit Vol. 1 (2012): 158.

³ Bahrul Kirom, *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2009). 11.

tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif, maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan organisasi atau lembaga memusatkan perhatian pada peran dan fungsi seorang pemimpin. Dalam kegiatan kepemimpinan, diperlukan kemampuan memengaruhi orang lain ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.⁴

Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antarindividu.⁵ Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana pemimpin dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya, hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh lagi George R. Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk memengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.⁶

⁴Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010) 145.

⁵Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2006) 127.

⁶Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012) 5.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Setiap pegawai atau karyawan harus memiliki etos kerja yang baik, karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen tinggi dari setiap pegawai. Kalau tidak, organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan di dalam era globalisasi seperti sekarang ini. Setiap organisasi bisnis tentu saja selalu ingin maju dengan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, di antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja yang baik.⁷

Seseorang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hati untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik.⁸

Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat meningkat dan perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan.

⁷Desmon Ginting, *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016) 7.

⁸Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002) 73.

Obyek penelitian ini adalah PT. Dasaplast Nusantara yang bergerak dalam bidang produksi karung yang terletak di Desa Pecangaan Kulon, Pecangaan, Jepara. Perusahaan memiliki pengalaman lebih dari 35 tahun dalam memproduksi karung goni untuk kemasan gula dan beras. Seiring dengan meningkatnya permintaan kantong plastik dan pengembangan pasar dalam industri plastik, manajemen mengambil keputusan strategis untuk merambah bisnis plastik.

Dari data rekap absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Dasaplast Nusantara Jepara masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, mangkir kerja dan banyak juga yang terlambat masuk kerja. Adanya kenaikan dan penurunan persentase absensi di bulan tertentu persentase absensi diatas 30%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat masuk kerja. Berikut adalah absensi karyawan pada Bulan Januari hingga November tahun 2017.

Tabel 1.1
Rekap Absensi Karyawan Tahun 2017

No	Bulan	Izin	%	Mangkir	%	Telat	%
1	Januari	24	3,78	67	10,57	186	29,33
2	Februari	28	4,41	46	7,25	216	34,07
3	Maret	39	6,15	44	6,94	186	29,33
4	April	47	7,41	39	6,15	154	24,29
5	Mei	32	5,04	23	3,62	118	18,61
6	Juni	1	0,15	2	0,31	11	1,73
7	Juli	22	3,47	10	1,57	120	18,92
8	Agustus	18	2,83	38	6,00	108	17,03
9	September	31	4,89	6	0,94	114	17,98
10	Oktober	20	3,15	59	9,30	62	9,78
11	November	22	3,50	16	2,52	85	13,40

Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini

akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan jauh lagi dapat menurunkan kinerja, dan dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Indra Praja mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan instruktif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman.⁹

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Syamsudin dalam jurnalnya mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.¹⁰

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Nawal Ika memperoleh hasil bahwa keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi.¹¹

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad Mukhlisi memperoleh hasil bahwa kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.¹²

Penelitian yang dilakukan oleh Andri Hadiansyah mendapatkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AE.¹³

⁹ Indra Praja, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman*,” Jurnal vol. 6, No. 1 (2015): 117.

¹⁰ Syamsudin, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lima Sempurna Cikande – Serang*,” Jurnal Sains Manajemen Volume 2 No. 2 (2016): 91.

¹¹ Nawal Ika, “*Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. BRI Syariah Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi*,” Jurnal Ekonomi Islam, Volume 9, No. 1 (2017): 114.

¹² Ahmad Mukhlis, “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai*,” Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis Volume 7 Nomor 2, (2015): 18.

¹³ Andri Hadiansyah, “*Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja PT. AE*,” Jurnal Al Azhar Seri Humaniora, Vol. 3, No. 2 (2015): 155.

Berdasarkan pengamatan yang sudah dilakukan, peneliti menemukan masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja, mangkir kerja atau bolos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara masih rendah.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa etos kerja karyawan masih rendah.

Dari latar belakang dan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti kepemimpinan transformasional dan etos kerja yang ada di PT. Dasaplast Nusantara Jepara, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dasaplast Nusantara.”**

B. Batasan Penelitian

Untuk dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, penulis memberikan batasan sebagai berikut:

1. Rasio yang dijadikan variabel independen pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan etos kerja.
2. Sedangkan rasio yang dijadikan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja.
3. Tempat penelitian akan dilakukan di PT. Dasaplast Nusantara Pecangaan Jepara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dasplast Nusantara dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan transformasional dan etos kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan etos kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

F. Sistematis Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini maka sistematis penulissannya akan disusun sebagai berikut:

1. Bagian awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi dan abstrak.

2. Bagian isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Kajian Pustaka

Meliputi kajian pengaruh kepemimpinan dan etos kerja, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subyek dan obyek penelitian, instrumen penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknis analisis data dan pengujian keabsahan data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi dan pembahasan.

BAB V : Penutup

Berupa penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran dan penutup.