

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi ini dimana dampaknya semakin dapat kita rasakan saat ini membuat kompetisi antar perusahaan untuk dapat saling bersaing satu sama lain semakin ketat, hal ini menyebabkan perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri akan tetapi juga persaingan dengan perusahaan dari luar negeri. situasi dan kondisi yang seperti ini membuat setiap perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya dengan efektif dan efisien agar dapat terus bersaing dalam persaingan yang semakin ketat tersebut.

Sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang di tetapkan tentu nya tergantung pada kontribusi dari berbagai elemen-elemen dalam perusahaan dimana salah satu nya yang paling berperan penting dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sudarmanto, 2009) dimana peranan penting dalam hal kontribusi yang diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan baik hal tersebut pada masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian maupun pada pengawasan.

Perilaku sumber daya manusia baik itu secara individu maupun kelompok dapat memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja dari perusahaan. Hal tersebut mengharuskan perusahaan untuk dapat memikirkan bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan agar dapat bekerja

dengan optimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. adapun peningkatan dari kinerja perusahaan di pengaruhi beberapa faktor diantaranya kinerja dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, dan pada kenyataan yang ada tidak sedikit perusahaan rela untuk mengeluarkan biaya yang cukup banyak untuk dapat meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaannya.

Penilaian kinerja sumber daya manusia sangatlah penting untuk dilakukan oleh perusahaan, karena dengan penilaian kinerja tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam pengambilan keputusan dan kebijakan bagi perusahaan dan dapat membuat sumber daya manusia yang ada di perusahaan terdorong untuk dapat meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Rivai (2005). Kinerja sumber daya manusia merupakan suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang individu dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja seorang individu dalam perusahaan baik dari banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan juga secara kualitas atau standarisasi dari penyelesaian pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan baik atau tidak oleh individu tersebut sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan Mangkunegara (2011).

Menurut Rahmat (2008) kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia tersebut adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel kepemimpinan transaksional dan motivasi intrinsik sebagai

variabel *dependen*, kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia sebagai variabel *dependen* karena peran seorang pemimpin dalam perusahaan sangatlah penting dalam mengatur jalannya perusahaan dalam hal pengawasan dan memotivasi bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Faktor penting yang menentukan kinerja sumber daya manusia dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungan menurut Bass (2003) adalah kepemimpinan transaksional dimana seorang pemimpin lebih memfokuskan pada proses pertukaran antara pemimpin dengan bawahan atau sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Dimana dalam kepemimpinan ini lebih memfokuskan pada orientasi seorang pemimpin memberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang sudah di kerjakan atau hasil kerja dari sumber daya manusia tersebut dalam perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yakni motivasi intrinsik. *Cong dan Van* (2013) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang mendorong sumber daya manusia untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan adapun dalam hal ini dorongan tersebut berasal dari dalam diri masing-masing sumber daya manusia itu sendiri yang mendorong untuk meningkatkan kinerjanya agar mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Semakin sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki tingkat motivasi tinggi maka akan menjadikan sumber daya manusia tersebut semakin terdorong untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

Adapun menurut *Robbins* (2007) terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yakni variabel kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja itu sendiri merupakan suatu sikap atau perasaan emosional baik menyenangkan maupun tidak yang dirasakan atau ditunjukkan oleh sumber daya manusia dari apa yang diberikan perusahaan kepadanya. Dimana dalam hal ini dapat dilihat dari apakah imbalan yang di terima oleh sumber daya manusia tersebut sesuai atau tidak dengan apa yang diharapkan dan pekerjaan yang dikerjakan. Dimana semakin sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka akan membuatnya semakin bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya hal ini dikarenakan kecintaannya akan pekerjaan yang dijalankan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh James Tatilu, dkk (2014) dan Taufan Pradana (2016) menemukan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, hal ini menunjukkan peran pemimpin dalam menentukan suatu kebijakan dalam suatu perusahaan dan dalam hal ini terdapat pada pertukaran imbalan yang seimbang dengan penugasan yang dibebankan kepada sumber daya manusia tersebut dimana faktor imbalan memiliki pengaruh yang besar dalam kepemimpinan ini. Sedangkan Eko Yudhi Setyawan (2015) didukung oleh A Nur Insan (2017) dalam penelitiannya menemukan hasil yang berbeda dimana kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, hal ini dikarenakan kecenderungan sumber daya manusia yang digunakan sebagai subjek penelitian memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga dorongan terbesar hanya untuk

memenuhi kebutuhan dasar yang bersifat material seperti gaji dan bonus, sehingga ada atau tidaknya kepemimpinan tidak akan menjadi suatu hal yang dirasa penting. sehingga membuat pengaruh dari kepemimpinan transaksional terhadap kinerja sumber daya manusia menjadi tidak efektif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fotuhu Waruwu (2017) dan Indra Surya Permana (2016) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia hal ini dikarenakan peran pemimpin dalam memberikan perhatian dan kenyamanan secara merata kepada sumber daya manusia tersebut sehingga hal tersebut membuat mereka merasa menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Akan tetapi hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Budianto, dkk (2013) didukung oleh Linawati (2014) dimana motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, hal ini dikarenakan penghargaan dan pengakuan yang diberikan perusahaan kepada sumber daya manusia tersebut membuatnya merasa cepat puas dengan kinerjanya dalam perusahaan sehingga hal tersebut menjadikannya tidak terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan dan membuat kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Setiaji, dkk (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh sumber daya manusia maka akan semakin meningkat pula kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan, dimana hal ini dikarenakan perusahaan dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh

sumber daya manusia tersebut sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia tersebut dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang diuraikan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa masih terdapat perbedaan dalam hasil penelitian antara kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia, dengan demikian masih ditemukan *Gap Riset* penelitian antara kepemimpinan transaksional, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

Model penelitian ini mengembangkan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bambang Guritno dan Heri Prabowo (2016) dimana dalam penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel yakni kepemimpinan transaksional sebagai variabel independen. Variabel kepemimpinan transaksional dipilih karena merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dan peran seorang pemimpin sangat penting sebagai pembuat kebijakan dalam perusahaan dan mengatur jalannya perusahaan menuju tujuan yang ditentukan. Variabel ini dapat juga berkaitan dengan kepuasan kerja dimana apabila pemimpin dan menjalankan proses pertukaran antara pemimpin dan bawahan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja dari sumber daya manusia tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan berbagai variabel diantaranya variabel kepemimpinan transaksional dan motivasi intrinsik sebagai variabel bebas, kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia sebagai variabel terikat.

PT. SCM Enterprises Apparel merupakan salah satu perusahaan di Semarang yang bergerak di bidang industri tekstil, dimana sebagai perusahaan yang

bergerak dibidang tersebut tentunya akan memiliki banyak pesaing yang bergerak dibidang industri yang sama baik itu di daerah itu sendiri maupun di kota lain yang berada di sekitar Semarang, maka dari itu kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah berperan penting dalam proses untuk menjadi suatu keunggulan tersendiri bagi perusahaan dalam persaingan di industri tekstil tersebut dan juga mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Adapun berikut data absensi karyawan dari PT. SCM Enterprises Apparel pada tahun 2016 dan tahun 2017 yang menunjukkan tingkat kedisiplinan dari karyawan di perusahaan tersebut.

TABEL 1.1
DATA ABSENSI KARYAWAN
PT. SCM ENTERPRISES APPAREL TAHUN 2016/2017

BULAN	TAHUN 2016		TAHUN 2017	
	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH ABSENSI (%)	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH ABSENSI (%)
JANUARI	130	4,6	153	4,6
FEBRUARI	145	4,1	153	3,9
MARET	145	6,2	153	4,6
APRIL	149	5,5	165	6,1
MEI	149	7,4	165	6,7
JUNI	149	4,7	165	4,2
JULI	149	6,0	160	5,0
AGUSTUS	153	4,6	160	4,4
SEPTEMBER	153	5,9	160	5,6
OKTOBER	153	5,2	155	5,8
NOVEMBER	153	5,9	155	4,5
DESEMBER	153	4,6	155	5,8

Sumber: HRD PT. SCM Enterprises Apparel

Berdasarkan data absensi karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan PT. SCM Enterprises Apparel mengalami fluktuatif setiap bulan, dimana hal tersebut melebihi batas maksimal yang telah ditetapkan oleh perusahaan yakni 5% yakni pada bulan Maret 2016, April 2016, Mei 2016, Juli 2016, September 2016, Oktober 2016, November 2016, April 2017, Mei 2017, Juli 2017, September 2017, Oktober 2017, Desember 2017 dimana hal tersebut memperlihatkan masih terdapat masalah pada ketidakhadiran karyawan dalam perusahaan, dimana dalam suatu perusahaan absensi merupakan suatu masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja dalam hal kuantitas. Hal tersebut yang mendorong peneliti terdorong dan tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dimana dalam perusahaan garment sendiri kinerja SDM dalam hal absensi sangatlah penting karena sangat berpengaruh pada kuantitas dan kualitas dari produk yang dihasilkan oleh perusahaan, dimana semakin baik kinerja SDM dalam hal ini absensi maka akan semakin baik pula kinerja dari perusahaan dan akan membuat perusahaan memiliki keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan lain dibidang nya.

1.2. Rumusan Masalah

PT. SCM Enterprises Apparel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil atau garment, sebagai perusahaan yang memiliki banyak pesaing tentu nya menuntut sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk bekerja dengan optimal, hal ini dikarenakan akan berdampak besar terhadap kinerja suatu perusahaan dan menentukan laju dari perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain, kinerja sumber daya manusia dalam penelitian ini

dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transaksional (James Tatilu, Dkk, 2014,; Eko Yudhi Setyawan, 2015), Motivasi Intrinsik (Fotohu Waruwu, 2017; Budianto, dkk, 2013) dan Kepuasan Kerja (Nanang Setiaji, dkk, 2016).

Pada penelitian terdahulu yang sudah dilakukan masih terdapat perbedaan hasil dan pendapat mengenai hubungan antara kepemimpinan transaksional dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber daya manusia sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk dapat membuktikan pendapat-pendapat dalam penelitian tersebut. Selain itu penelitian ini menambahkan variabel kepemimpinan transaksional sebagai variabel Independen yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia sebagai variabel dependen.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disusun perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia ?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia ?
3. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia ?
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja ?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji secara empiris :

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Kinerja Sumber Daya Manusia.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan nanti nya dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak diantaranya:

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya dan menambah khazanah ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan wacana alternatif bagi praktisi dan para pimpinan agar dapat menentukan strategi yang tepat agar tetap dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain terutama kebijakan di bidang Manajemen SDM agar dapat menjaga kinerja dari perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain di bidang nya.