

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan dunia usaha yang semakin tinggi dapat mempengaruhi konsumen dalam keputusan untuk melakukan pembelian, yang berakibat secara tidak langsung dapat mempengaruhi kenaikan maupun penurunan dalam penjualan. Dimana kinerja karyawan juga berpengaruh dalam permasalahan tersebut. Salah satunya yaitu pemasaran merupakan faktor yang mempengaruhi konsumen dalam mengambil keputusan pembelian, karena mayoritas konsumen menentukan keputusan dalam pembelian terlebih dahulu yang dilihat adalah harga, harga tersebut sesuai apa tidak dengan tingkat perekonomian konsumen.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan yang sukses selalu menyadari sepenuhnya tanggung jawab mereka dan berkomitmen untuk bekerja keras untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka untuk mencapai hasil bisnis yang diharapkan (Bismala et al., 2020). Memahami pentingnya sumber daya manusia dalam konteks global saat ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu instansi dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai dapat lebih memuaskan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Industri konveksi merupakan salah satu industri penghasil pakaian jadi seperti kemeja, jaket, celana, kaos, pakaian kerja, pakaian olahraga, dan lain-lain.

Perkembangan industri pakaian jadi (konveksi) menunjukkan peningkatan, hal ini terlihat pada perkembangan nilai produksinya. Berdasarkan data statistik dari kementerian perindustrian (2018) pada perkembangan nilai produksi industri besar dan menengah Indonesia bahwa pencapaian trend yang dialami sektor industri pakaian jadi (konveksi) dari tekstil untuk periode empat tahunan pada tahun 2010 – 2013.



Pencapaian trend positif dari industri konveksi khususnya produk pakaian jadi tersebut diperkirakan nantinya akan mengalami peningkatan dari tahun-ke tahun, hal ini menjadi daya tarik para pelaku bisnis untuk berlomba-lomba membuka usaha dibidang konveksi dikarenakan industri konveksi memiliki prospek yang bagus dilihat dari segi konsumen maupun profit. Untuk itu dalam menciptakan sebuah produk, produsen harus memperhatikan kualitas produk. Produk yang berkualitas menjadi kriteria utama konsumen dalam pemilihan produk yang ditawarkan oleh perusahaan industri.

Konveksi jersey infinity apparel merupakan sebuah konveksi yang ada di lumajang, yaitu di perumahan grand orcide residence. Infinity jersey juga termasuk salah satu konveksi yang memproduksi baju jersey di Kabupaten Lumajang, Konveksi ini di dirikan pada tahun 2019 oleh Ibu Serly Maharani Dan Bapak Bima Anugerah. Infinity apparel memiliki 1 konveksi dan 4 toko jersey, pada konveksi sendiri memiliki 12 penjahit, 2 *finishing*, 4 desain, 8 *cutting*, dan 8 karyawan toko, jadi total karyawan infinity apparel ada 34 karyawan. Sistem upah pada konveksi infinity jersey menggunakan sistem borongan yaitu sistem pemberian upah didasarkan atas kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja atau sebuah jenis upah yang dimana pekerja dibayar dengan upah borongan yang sudah pasti untuk setiap satuan yang diproduksi atau yang dilakukan oleh pekerja (penjahit).

Tabel 1.1 Hasil Produksi Infinity Apparel Jersey.

No.	Bulan	Hasil produksi
1.	Juli	1.980 pcs setelan jersey tanpa lengan 330 pcs atasan hoddie basket
2.	Agustus	1.650 pcs setelan jersey tanpa lengan 165 pcs atasan berlengan
3.	September	2.310 pcs atasan jersey tanpa lengan 660 pcs setelan jersey tanpa lengan
4.	Oktober	44 pcs hodie berlengan 2.013 pcs setelan jersey tanpa lengan
5.	November	1.144 setelan jersey tanpa lengan 55 pcs jersey berlengan
6.	Desember	1.980 pcs atasan tanpa lengan 22 pcs hodie berlengan

Dilihat dari tabel diatas infinity jersey mengalami penjualan produk yang naik turun sehingga peneliti tertarik untuk meneliti konveksi jersey infinity apparel. Akan tetapi infinity apparel berbeda dengan konveksi jersey lainnya. Meskipun penjualannya naik turun infinity jersey mampu mengembangkan desain-desain baju tersebut sehingga dapat menarik kembali konsumen-konsumennya. Akan tetapi pada infinity jersey sangat minim pada pengawasan kinerja karyawannya sebab pemilik jarang mengawasi proses produksi karena sibuk mengawasi desain dan toko. Oleh karena itu, banyak konsumen online yang komplain kualitas pada jersey tersebut.

Menurut Levinson (dalam Marwansyah, 2012:229), kinerja merujuk kepada pencapaian atau prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sudarmanto (2011:9) mendefinisikan kinerja sebagai segala sesuatu yang secara nyata dilakukan oleh seseorang dan dapat diamati. Definisi ini mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Sementara itu, menurut Edison (2016:176), kinerja mengacu pada hasil yang berhasil dicapai oleh suatu organisasi, baik itu berorientasi pada keuntungan maupun tidak, selama periode tertentu.

Kinerja secara umum dipahami sebagai pencatatan hasil keluaran dari fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerja seseorang dalam periode waktu tertentu. Secara singkat, kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan dalam melaksanakan tujuan. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menjadi alat diagnostik dan proses penilaian dalam pengembangan individu, tim, dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga keduanya dapat saling terkait. Kinerja juga dapat dilihat sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan dapat diukur. Pendekatan untuk mengukur kinerja dapat meliputi aspek efisiensi, efektivitas, dan kesehatan organisasi (As`ad, 2011:22).

Dari teori-teori yang telah dijelaskan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan proses atau hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui berbagai aspek yang harus dilaluinya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja menjadi elemen krusial dalam perkembangan suatu organisasi. Kinerja mencerminkan bagaimana organisasi bergerak maju ke arah yang benar atau hanya stagnan.

Kepemimpinan seorang pemimpin sangat memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan karyawan kurang produktif dan efektif, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian karier yang

diinginkan. Cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya dikenal sebagai gaya kepemimpinannya.

Menurut Hasibuan (2011:162), gaya kepemimpinan adalah peran kunci seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan oleh Robbins dalam Edison et al. (2016:98), adalah jenis kepemimpinan di mana seorang pemimpin menginspirasi (mentransformasi) anggota timnya untuk mencapai prestasi yang luar biasa. Dalam gaya kepemimpinan transformasional ini, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin mereka. Mereka terdorong untuk bekerja lebih dari yang diharapkan, seperti yang disebutkan oleh Yukl dalam Edison et al. (2016:98).

Menurut Indra Kharis (2015), gaya kepemimpinan transformasional adalah jenis pemimpin yang mendorong anggota mereka untuk melepaskan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kekuatan pengaruh yang luar biasa. Pemimpin transformasional menginspirasi anggota mereka untuk mempercayai diri mereka sendiri dan percaya pada potensi mereka sendiri untuk menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional menginspirasi anggota mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik.

Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Emron Edison dkk (2016:98). Pentingnya gaya

transformatif juga dikemukakan Bass dalam Yukl (2010:305) bahwa kepemimpinan transformatif lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan transaksional. Dengan kepemimpinan ini, menurut Bass dalam Yukl (2010:305) menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Selain gaya kepemimpinan transformatif, dorongan atau motivasi juga menjadi hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hasil penelitian menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2007:471) pemimpin transformatif mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan pengikutnya. Pemimpin transformatif mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang dengan cara-cara baru sehingga dapat membangkitkan dan memotivasi para bawahannya untuk bekerja sungguh-sungguh dan loyal terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Yuniati (2014) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Amy Nurhuda (2019) gaya kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan bernilai

positif, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ini menunjukkan semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional Rumah sakit anwar medika maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini searah dengan penelitian Agus Suprayetno (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian agnia nada insani (2020) bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian yang dikemukakan oleh peneliti sebagai berikut: gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik dilakukan dengan menyemangati karyawan agar kinerja karyawan lebih baik. Dengan mempertimbangkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berfungsi untuk meningkatkan kesadaran anggota akan masalah dan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara yang berbeda. Selain itu, kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk menumbuhkan, membangkitkan, dan mengilhami anggota untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2017:359) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah suatu tindakan untuk memantau proses berjalannya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian Ita Sriwahyun (2021) variabel pengawasan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) menjelaskan bahwa

pengawasan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Dony Suhariyanto (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting baik bagi individu maupun institusi, karena membantu individu untuk mengenali batasan-batasan yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin menunjukkan sikap hormat seseorang terhadap aturan-aturan dan ketentuan yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut Farida dan Hartono (2016:41), "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Afandi (2016:1) mendefinisikan disiplin kerja sebagai peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut tunduk pada peraturan-peraturan tersebut dengan sukarela, sehingga tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Berdasarkan penelitian Christiana Valentina (2015), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Sri Isnowati (2022) menunjukkan temuan yang berbeda. Secara parsial, temuan ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian Sri Isnowati, terdapat faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, selain dari tingkat disiplin kerja yang dimiliki. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi di lingkungan kerja yang bersangkutan.

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa disiplin adalah perilaku yang harus ditanamkan pada diri sendiri untuk mencapai kinerja yang optimal dalam melakukan tugas, baik di tempat kerja maupun di tempat lain. Karena pentingnya pengawasan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat pengawasan yang cukup.

Peneliti memilih variabel gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan, dan kedisiplinan kerja dengan alasan *Infinity* apparel jersey, berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa menggunakan gaya kepemimpinan transformasional seperti memberikan ruang bagi para bawahannya supaya dapat berpendapat sebaik-baiknya. Selain itu, owner juga sering memberikan dorongan kepada karyawan untuk bersemangat dan antusias dalam bekerja serta membangun hubungan yang dekat secara emosional. Akan tetapi, masih kurang kedisiplinan kerja karyawan dikarenakan karyawan atau bagian produksi pada *infinity* jersey berangkat bekerja tidak tepat waktu atau seenaknya saja dan kurangnya pengawasan dikarenakan

owner infinity jersey lebih fokus dan sering mengunjungi toko. Padahal dalam suatu perusahaan sangat perlu dilakukannya pengawasan karyawan pada perusahaan, dan kurangnya pengawasan pada produksi akan mengakibatkan produk infinity banyak komplain oleh konsumen. Akan tetapi, meskipun infinity jersey kurang dalam gaya kepemimpinan, pengawasan dan kedisiplinannya mereka mampu dalam memasarkan produknya lewat online shop dan juga offline shop nya.

Oleh karena itu, peneliti tertarik memilih penelitian ini berdasarkan pada uraian diatas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, kedisiplinan dan pengawasan kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Jersey Infinity Apparel”**

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah ini dibuat agar pembahasan tidak berkembang terlalu jauh dan supaya lebih fokus pada permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini tertuju dan terfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan, dan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Jersey Infinity Apparel.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, penulis menciptakan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Konveksi Jersey Infinity Apparel?
- b. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Konveksi Jersey Infinity Apparel?
- c. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Konveksi Jersey Infinity Apparel?
- d. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan, dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Konveksi Jersey Infinity Apparel?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Konveksi Jersey Infinity Apparel.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Jersey Infinity Apparel.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Jersey Infinity Apparel.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Jersey Infinity Apparel.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan diatas maka dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat antara lain:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai terutama variabel gaya kepemimpinan transformasional. Disamping itu, penelitian ini diharapkan juga mampu digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian terdahulu sekaligus sebagai sumber referensi, pedoman atau acuan penelitian dimasa yang akan datang.

b. Manfaat praktis

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung khususnya penerapan gaya kepemimpinan yang diharapkan agar bisa menjadi sebuah organisasi yang lebih maju dan meningkatkan kinerja karyawan Di Konveksi Jersey Infinity Apparel.
2. Bagi Konveksi Jersey Infinity Apparel, sebagai sumbangsih pemikiran untuk menilai dan memperbaiki kinerja karyawan yang diharapkan serta dapat digunakan sebagai pedoman kinerja karyawan dalam memproduksi jersey dan dalam pengembangan suatu kinerja di infinity jersey.
3. Bagi karyawan, sebagai sumber informasi dan gambaran supaya karyawan turut berpartisipasi dalam menjadikan konveksi lebih maju dan mempunyai kinerja yang baik sehingga bisa berkembang.
4. Bagi peneliti berikutnya, dapat digunakan sebagai dasar penelitian yang berkaitan tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama dalam gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan dan

kedisiplinan karyawan, serta dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman, pandangan, dan konsep khususnya tentang kinerja karyawan.

