

BAB I

PENDAHULUAN

1 1.1 Latar Belakang Masalah

2 Industri manufaktur merupakan tumpuan perekonomian negara Indonesia karena dapat memberikan dampak yang luas ke dalam sektor industri dan manusia pada umumnya. Industri manufaktur bisa memberikan partisipasi yang sangat besar untuk pertumbuhan ekonomi negara. Karena perusahaan didalam industri manufaktur memproduksi banyak produk penting untuk kehidupan sehari-hari, dan pemerintah berpartisipasi dalam perekonomian suatu Negara (Kompasiana, 2017). Pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia pada triwulan II-2019 tercatat oleh Badan Pusat Statistik (BPS, 2019) bahwa turun sebesar 1,91% dibandingkan kuartal sebelumnya, jika dibandingkan dengan triwulan II-2018 terjadi kenaikan sebesar 3.62%.

Negara Indonesia memiliki ciri khas dari perusahaan manufaktur yaitu manufaktur yang bergerak dibidang furniture, Hal ini dilihat berdasarkan nilai ekspor dari pertumbuhan furniture di Indonesia pada tahun 2019 turun sebesar USD 113,36 juta atau sekitar Rp1,61 triliun. Sementara itu sepanjang tahun 2018 nilai ekspor furnitur nasional bisa mencapai hingga USD 1,69 miliar, ekuivalen dengan Rp. 24 triliun atau naik sebesar 4% bila dibandingkan pada tahun 2017 lalu. Produk-produk dalam negeri yang semakin meningkat kualitasnya membuat produk impor kalah bersaing. Diakibatkan karena pengusaha luar negeri

mulai merasakan hasil dari produk mebel yang dijual di Indonesia. Karena Indonesia mempunyai potensi untuk mengembangkan industri mebel (OKEFINANCE, 2019).

Pertumbuhan industri furniture di Jawa Tengah triwulan II tahun 2019 tumbuh sebesar 1,02% dari triwulan I tahun 2019. Pertumbuhan tersebut didorong karena naiknya produksi industri furniture yang mengalami kenaikan 19,70% . Salah satu Kabupaten di Jawa Tengah yang memiliki potensi pada industri furniture merupakan Kabupaten Jepara, tercatat oleh Badan Pusat Statistik (BPS, 2019) bahwa Kabupaten Jepara tercatat sebanyak 430 industri furniture, dibandingkan dengan beberapa Kabupaten yang ada di Jawa Tengah yaitu kabupaten Klaten sebanyak 257, Kabupaten Sukoharjo sebanyak 278 dan Kabupaten Surakarta sebanyak 141 industri furniture. Hal itu membuat Kabupaten Jepara menduduki posisi pertama industri furniture di Provinsi Jawa tengah, dan Kabupaten Jepara juga terkenal dengan sebutan kota ukir.

Jepara itu sebagai Kabupaten yang mempunyai perusahaan furniture terbesar di Jawa Tengah. Pertumbuhan industri furniture khususnya di Kabupaten Jepara pada tahun 2019 sangat berkembang, hal ini dilihat berdasarkan nilai ekspor mebel furniture Jepara yang tercatat oleh Badan Pusat Statistik (BPS, 2019) mengalami peningkatan sebesar 27,89 persen jika dibandingkan dengan tahun 2018 sebesar 22,46 persen. Namun dibandingkan dengan nilai ekspor Kabupaten Sukoharjo nilai ekspor pada tahun 2019 turun 4,38 dibanding nilai ekspor pada tahun 2018 mengalami kenaikan 7,05 persen. Dan di Kabupaten Klaten nilai ekspor pada tahun 2019 3.45 persen mengalami penurunan dibanding

dengan tahun 2018 sebesar 7,12 persen. Bahkan di Kabupaten Surakarta nilai ekspor pada tahun 2019 1.79 persen mengalami penurunan dibanding dengan tahun 2018 nilai ekspor sebesar 2.35 persen. Hal itu membuat Kabupaten Jepara menduduki posisi pertama sebagai Kabupaten yang paling banyak mempunyai nilai ekspor furniture.

Salah satu perusahaan di Kabupaten Jepara yang bergerak dalam bidang industri furniture adalah PT.Louise & Rococo, perusahaan tersebut didirikan oleh investor asal Korea berdiri sejak tahun 2007. Perusahaan dipilih karena mengolah furniture dengan hasil olahan kayu mahoni dan kayu mindi , dimana yang sebagai *trademark* adalah dengan menggunakan kayu jati, meskipun menggunakan kayu mahoni dan mindi secara produksi bisa berjalan dengan lancar. Selain itu perusahaan tersebut juga ingin membuat produk yang lebih bervariasi agar usahanya semakin berkembang akan tetapi harus diimbangi dengan keahlian karyawannya dengan memiliki kinerja karyawan yang baik. Tetapi fakta yang terjadi ternyata kinerja karyawannya rendah dapat ditunjukkan dengan hasil kerjanya. Output yang rendah disebabkan karena ketidaktepatan waktu dalam memproduksi barang (Kasmir, 2016).

Berikut dapat dilihat dari data ketidaktepatan waktu dalam memproduksi barang dari bulan Januari sampai Desember 2018.

Tabel 1.1 Data Produksi Barang**Data Produksi Barang PT.Louise & Rococo Jepara Tahun 2018**

Bulan	Uraian	Pcs	Penyelesaian	Standar Waktu	Toleransi Waktu
Januari	Dpc Armibo,Dresser Armibo,Side Table Armibo	240 Pcs	30 Hari	26 Hari	1 Hari
Februari	Franchisca Chair,Dining Table,Round Table	240 Pcs	29 Hari	25 Hari	1 Hari
Maret	Milan Chair,Milan Dpc,Milan Dresser,Milan Dining Table	240 Pcs	29 Hari	25 Hari	1 Hari
April	Franchisca Chair,Dining Table,Round Table	240 Pcs	30 Hari	26 Hari	1 Hari
Mei	Dpc Armibo,Dresser Armibo,Side Table Armibo	260 Pcs	28 Hari	25 Hari	1 Hari
Juni	Milan Chair,Milan Dpc,Milan Dresser,Milan Dining Table	240 Pcs	28 Hari	25 Hari	1 Hari
Juli	Dpc Armibo,Dresser Armibo,Side Table Armibo	240 Pcs	27 Hari	24 Hari	1 Hari
Agustus	Franchisca Chair,Dining Table,Round Table	240 Pcs	29 Hari	25 Hari	1 Hari
September	Milan Chair,Milan Dpc,Milan Dresser,Milan	240 Pcs	30 Hari	26 Hari	1 Hari

	Dining Table				
Oktober	Dpc Armibo,Dresser Armibo,SideTa ble Armibo	260 Pcs	29 Hari	25 Hari	1 Hari
November	Franchisca Chair,Dining Table,Round Table	240 Pcs	30 Hari	26 Hari	1 Hari
Desember	Milan Chair,Milan Dpc,Milan Dresser,Milan Dining Table	240 Pcs	29 Hari	25 Hari	1 Hari

Sumber : PT.Louise & Rococo 2018

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa selama bulan Januari sampai Desember 2018 terjadi ketidaktepatan waktu dalam mengerjakan barang, setiap bulannya selalu melebihi batas standar waktu yang ditentukan, dan selalu melebihi batas toleransi waktu, perusahaan memberi batas waktu toleransi 1 (satu) hari dari standar waktu yang ditentukan yang diberikan perusahaan.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Sedarmayanti (2013) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional. Menurut Sutrisno (2011) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi internal. Sedangkan menurut Suparno Eko Widodo (2015) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Dari berbagai teori yang ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan disiplin kerja. Hal tersebut karena

adanya keterkaitan hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan.

Bass dan Riggio (2006) mengatakan Kepemimpinan transformasional merupakan pengaruh pemimpin terhadap pengikut atau bawahan dimana pengikut merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan menghormati kepada pemimpin dan termotivasi untuk melakukan sesuatu yang diharapkan. Rendahnya kepemimpinan bisa menyebabkan kinerja karyawan rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada pemimpin yang kharismatik, karena pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memimpin bawahannya mencapai tujuan didalam perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara, yang dilakukan pada tanggal 25 Oktober 2019 dengan beberapa karyawan bagian produksi, dari hasil wawancara tersebut pimpinan sudah sering memberi motivasi kepada bawahannya agar semangat dalam bekerja agar perusahaan bisa mencapai tujuannya tetapi kenyataannya ada beberapa karyawan yang sering malas-malasan dalam bekerja dan lebih sering melakukan pelanggaran-pelanggaran kecil yang sebelumnya tidak pernah dilakukan karena itu merupakan tata tertib dalam lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Martha Andy Pradana, Bambang Swasto Sunuharyo, Djamhur Hamid, 2014) bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Pandi Afandi (2016) mengatakan komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Ardana (2004) mengatakan komunikasi internal merupakan pertukaran

informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi dalam organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang baik antara pihak yang satu dengan pihak lain, sehingga apa yang dikomunikasikan bisa dimengerti.

Peneliti juga melakukan wawancara pada karyawan bagian produksi, beliau menyatakan hubungan kerja yang terjadi antara karyawan bagian produksi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya dirasa masih kurang harmonis, dan seringnya ada *miss communicati* antara karyawan dibagian produksi dengan sesama rekan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (I Gusti Gde Oka Pradayana, Putu Sriwahyuni, 2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2003) menyatakan disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Jiwa disiplin kerja harus ada pada setiap diri karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan karyawan terpenuhi apabila karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang ada didalam perusahaan dan melakukan setiap pekerjaan tepat waktunya.

Peneliti melakukan wawancara pada bagian personalia, beliau mengatakan bahwa pada tahun 2018 absen tanpa keterangan sebanyak 27 absen, dan pada tahun 2019 perusahaan menerima absensi karyawan sebanyak 36 absen, merupakan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hal tersebut absensi karyawan tanpa keterangan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan

(Hani Fitria Rahmani, 2019) mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang menurun diakibatkan karena ketidaktepatan waktu dalam memproduksi barang sehingga tidak bisa tercapainya target yang ditentukan perusahaan. Dengan demikian proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting. Apabila sumber daya manusia didalam perusahaan bisa berjalan lancar maka perusahaan akan mencapai tujuannya (Malthis dan Jackson, 2002).

Menariknya dari penelitian ini karena terdapat *research gap* atau perbedaan hasil oleh penelitian sebelumnya pada variabel independent seperti kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berdasarkan teori dan pendapat para ahli dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor terhadap kinerja karyawan.

Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Grace Vera Apriyanti Hutapea, Daniel A. W. Pattipawae, Dan Augustina Kurniasih, 2017) bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Martha Andy Pradana, Bambang Swasto Sunuharyo, Djamhur Hamid, 2014).

Perbedaan hasil juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh (Dian Astri Indrayanti, 2019) bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan artinya komunikasi internal yang baik belum tentu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut berbeda dengan apa yang dikemukakan oleh (I Gusti Gde Oka Pradnyana, Putu Sriwahyuni, 2014) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara komunikasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan.

Hal yang sama juga ada dalam penelitian (Aulia Neli Zulfa, 2018) dari hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hani Fitria Rahmani, 2019) mengatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Ruang Lingkup (batasan masalah)

Berdasarkan dari apa yang telah diuraikan sebelumnya maka penelitian ini akan dibatasi oleh ruang lingkup permasalahan-permasalahan yang ada pada objek penelitian, sehingga pembahasan dan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kinerja karyawan pada bagian produksi. Variabel yang mempengaruhi dan dipilih untuk diteliti adalah:

1. Variabel kepemimpinan transformasional akan berfokus pada gaya kepemimpinan terhadap karyawan.
2. Variabel komunikasi akan berfokus pada komunikasi internal yang terjadi antar sesama rekan kerja.
3. Variabel disiplin kerja akan berfokus pada absensi dari kehadiran karyawan didalam perusahaan tersebut.
4. Obyek penelitian dilakukan di PT.Louise & Rococo Jepara, peneliti akan berfokus pada karyawan di bagian produksi.

1.3 Rumusan Masalah

Selama bulan Januari sampai Desember 2018 terjadi ketidaktepatan waktu dalam mengerjakan barang, setiap bulannya selalu melebihi batas standar waktu yang ditentukan, dan selalu melebihi batas toleransi waktu. Perusahaan memberi batas waktu toleransi 1 (satu) hari dari standar waktu yang ditentukan yang diberikan perusahaan.

Selain itu terdapat *research gap* atau perbedaan hasil dari masing-masing variabel independent seperti kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, maka dari itu diperlukan penelitian lanjutan yang membahas hal tersebut. Dari permasalahan yang terjadi maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, sekaligus untuk memfokuskan pelaksanaan penelitian, termasuk dalam pengumpulan dan analisis datanya maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Manfaat Teoritis

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberi kontribusi dalam meningkatkan kepemimpinan transformasional sehingga dapat memberi semangat karyawan dalam bekerja agar berjalan dengan maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan masukan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

B. Manfaat Praktisi

1. Bagi perusahaan sebagai masukan bagi karyawan dan pimpinan PT.Louise & Rococo Jepara dan memberikan perhatian yang mendalam dalam merumuskan konsep pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada yang diperoleh dari objek yang diteliti.

3. Bagi kalangan, akademis dan pembaca dapat menambah hasanah perpustakaan dan tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

