

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri tekstil merupakan industri utama untuk bahan baku kebutuhan masyarakat yaitu kebutuhan sandang (pakaian). Tekstil merupakan suatu bahan dari serat yang diolah berupa kain atau benang sebagai bahan untuk membuat busana dan produk lainnya yang bahan bakunya dari kain. Industri tekstil juga merupakan salah satu industri prioritas nasional yang masih sangat prospektif untuk dikembangkan. Dengan populasi lebih dari 250 juta penduduk, Indonesia menjadi pasar yang sangat potensial. Industri tekstil merupakan industri padat karya. Dari sisi tenaga kerja, pengembangan atau penambahan kapasitas industri dapat dengan mudah terakomodasi oleh melimpahnya tenaga kerja dengan tingkat upah yang lebih kompetitif, khususnya dibandingkan dengan kondisi di negara industri maju. Industri tekstil adalah industri yang berorientasi ekspor. Perkembangan dunia tekstil di Indonesia banyak mengalami perubahan dan perkembangan secara dinamis dan beragam seiring terjadinya gejolak ekonomi yang cenderung tidak pasti. Maka dari itu pemerintah Indonesia harus terus memacu peningkatan investasi di industri tekstil dan produk tekstil (TPT) karena memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, terutama dalam peningkatan sumber daya manusia.

Dalam industri tekstil terdapat salah satu bidang yang sangat penting, yaitu pencelupan. Pencelupan adalah proses pemberian warna pada bahan secara merata, permanen, dan memiliki tahan luntur warna yang sesuai dengan keinginan. Metode

pemberian warna dilakukan dengan berbagai cara, tergantung dari jenis zat warna dan serat yang akan diwarnai. Metode ini memerlukan pengawasan yang harus dilakukan oleh pemimpin secara menyeluruh kepada kinerja karyawan. Salah satu industri tekstil di bidang pencelupan yaitu PT Sarana Makin Mulia.

PT Sarana Makin Mulia berdiri pada tahun 1989 merupakan Perusahaan yang bergerak pada bidang pencelupan, yang terdiri dari proses mercerize (memperlebar atau memperkecil kain, serta memberi obat pada kain), dryer (pengeringan kain), calendaring (perapihan pada kain) dan finishing. PT Sarana Makin Mulia ini didirikan oleh bapak Ir. Josef Abednego yang terletak di jalan raya Cimareme no 273 Padalarang. Perusahaan sudah beroperasi selama lebih dari 25 tahun dan sudah memiliki lebih dari 21 mesin celup. Banyaknya pesaing tekstil di bidang pencelupan tidak membuat eksistensi PT Sarana Makin Mulia ini berkurang, dengan keunggulan yang dimilikinya mampu membuat PT Sarana Makin Mulia ini berkembang dan terus bertahan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam mempertahankan sebuah Perusahaan besar yang memiliki banyak kompetitor. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang unggul dan mengorganisir dengan baik untuk mencapai tujuan tersebut

Sumber daya manusia adalah segala kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan bakat yang dimiliki oleh individu atau tenaga kerja yang ada dalam suatu organisasi (Rachman, C.A.N et al, 2023).

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan keberlangsungan hidup Perusahaan.

Hubungan antara Perusahaan dan karyawan adalah hubungan yang saling bergantung dan menguntungkan. Sumber daya manusia (SDM) adalah pekerjaan yang efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik dapat memengaruhi organisasi dalam memberikan banyak kontribusi (Wulantika dan Sondang, 2023)

Upaya dalam mewujudkan tujuan Perusahaan yang efektif maka diperlukan kinerja yang baik dari setiap karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi karyawan terhadap Perusahaan. Agar dapat mengetahui seberapa besar kontribusi yang dilakukan oleh karyawan, yaitu salah satunya dengan cara melakukan penilaian kinerja pada karyawan. Menurut Jackson (Armansyah, 2020) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Dengan demikian, ada factor yang mempengaruhi seorang pegawai akan melakukan tugasnya atau tidak, beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut ialah gaya kepemimpinan dan bagaimana perilaku pegawai tersebut saat di tempat kerja.

Kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Maduningtias, I., & Narimawati, U, et al, 2022). Gaya kepemimpinan transformasional mampu merubah pola kerja karyawan menjadi lebih baik terhadap Perusahaan yang semakin menuju tujuan dari Perusahaan itu sendiri yang mementingkan keuntungan bagi Perusahaan (Anggraeni, C et al, 2023). Gaya kepemimpinan tranformasional merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan perubahan sesuai dengan visi dan

misi yang telah dibuat untuk melakukan perubahan dan pemimpin yang bisa menggerakkan organisasi menuju arah yang baru (Agnes Marnita, S dan Onan Marakali, S, 2023). Dengan demikian, kinerja Perusahaan tergantung pada pemimpin Perusahaan dalam menetapkan misi.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keinginan dari diri karyawan itu sendiri atau *organizational citizenship behavior (OCB)*. *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah pikiran dan tindakan untuk mewujudkan kinerja yang melebihi tuntutan kerja, secara sukarela juga sadar, walau tidak menjamin peningkatan profit pribadi, tetapi menjadi modal sosial dalam meningkatkan *performance* dan produktivitas Perusahaan (Dwiningsih, C.R., & Ismawati, I. 2023).

Ketika sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi dapat diatur dengan baik, maka tujuan organisasi dapat terwujud dengan efektif. Oleh karena itu, Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berkompeten. Dengan demikian penilaian kinerja pegawai sangat dibutuhkan untuk melihat pegawai tersebut terlibat dalam berkembangnya Perusahaan atau tidak. Menurut (I Komang Budias, 2021) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setelah melakukan wawancara, peneliti mendapatkan fenomena yang terjadi didalam Perusahaan terkait kinerja karyawan. Berdasarkan penuturan pihak HRD PT Sarana Makin Mulia yaitu Ibu Indri meillani menyatakan bahwa hasil kerja yang dilakukan oleh para karyawan menurun, hal ini terlihat dari pekerjaan

yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Disaat karyawan diberikan suatu pekerjaan dengan ketentuan yang ada, tetapi kebanyakan karyawan malah tidak mengerjakannya sesuai dengan arahan yang diberikan.

Untuk melihat bagaimana keadaan yang terjadi di PT Sarana Makin Mulia, maka peneliti melakukan survey awal sebagai informasi awal kepada 20 karyawan PT. Sarana Makin Mulia untuk mengetahui bagaimana pra-masalah yang terjadi di dalam Perusahaan dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kuesioner survey awal Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan keinginan perusahaan	7	35%	13	65%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan	5	25%	15	75%
3	Saya menguasai bidang pekerjaan saya saat ini	6	30%	14	70%
4	Saya selalu datang tepat waktu ke kantor	20	100%	0	0%
5	Saya mampu bekerja secara team	19	95%	1	5%

Sumber: Diolah oleh Penulis

Berdasarkan pada tabel 1.1 yang merupakan hasil survey awal terkait dengan kinerja karyawan di PT Sarana Makin Mulia terlihat bahwa para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Kedisiplinan karyawan pun baik dengan datang tepat waktu ke kantor serta Kerjasama team pun terjalin didalam divisinya. Tetapi terdapat masalah terkait karyawan yang masih kurang menguasai pekerjaan yang dilakukannya dan pengerjaan tugas yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan. Berdasarkan pernyataan pada point 1 “Saya mampu

mengerjakan tugas sesuai dengan keinginan Perusahaan” dilihat dari hasil kuesioner sebanyak 13 atau 65% karyawan menyatakan tidak mampu mengerjakan tugas sesuai keinginan Perusahaan dan point 3 “Saya menguasai bidang pekerjaan saya saat ini.” dilihat dari hasil kuesioner sebanyak 14 atau 70% karyawan menyatakan tidak menguasai bidang pekerjaan saat ini. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara langsung yang dilakukan oleh penulis terhadap karyawan. Bahwa masalah personal karyawan dapat membuat kinerja karyawan tersebut menurun, kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan terkait pekerjaan dan kualifikasi karyawan yang tidak tepat untuk pekerjaan tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan masih kurang karyawan masih belum mampu mengerjakan pekerjaan sesuai keinginan Perusahaan dan belum mampu menguasai pekerjaannya.

Tabel 1.2
Kuesioner survey awal Kepemimpinan Transformasional

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Atasan saya mampu menjadi panutan dalam pekerjaan saya	19	95%	1	5%
2	Atasan saya menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan	13	65%	7	35%
3	Atasan saya mampu menyelesaikan masalah lama dengan cara yang baru	4	20%	16	80%
4	Atasan saya bertindak tanpa memperdulikan perasaan saya	16	80%	4	20%

Sumber: Diolah oleh Penulis

Berdasarkan pada tabel 1.2 yang merupakan hasil survey awal terkait dengan Kepemimpinan Transformasional di PT Sarana Makin Mulia terlihat bahwa karyawan menganggap atasan mereka sebagai panutan dan dapat menjadikan

kepercayaan diri karyawannya meningkat lalu atasan mereka juga mampu bertindak dengan memperdulikan perasaan karyawannya. Namun atasan mereka masih kurang dalam menyelesaikan masalah dengan cara yang baru. Berdasarkan pernyataan point 3 “Atasan saya mampu menyelesaikan masalah lama dengan cara yang baru.” Memiliki persentase yang tinggi dengan jawaban “tidak” yaitu 80% atau 16 karyawan yang menyatakan bahwa atasan mereka masih kurang dalam menyelesaikan permasalahan dengan cara yang baru. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara langsung yang dilakukan oleh penulis terhadap kepala departemen. Bahwa beliau masih menggunakan cara yang lama dikarenakan cara tersebut masih efektif dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa Kepemimpinan Transformasional masih kurang karena pimpinan belum mampu menyelesaikan permasalahan lama dengan cara yang baru.

Tabel 1.3
Kuesioner survey awal *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan saya yang mendadak izin, saya akan membantu mengerjakan tugasnya	15	75%	5	25%
2	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	3	15%	17	85%
3	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi.	20	100%	0	0%
4	Saya kurang menghargai rekan kerja dibawah saya	0	0%	20	100%
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	18	90%	2	10%

Sumber: Diolah oleh Penulis

Berdasarkan pada tabel 1.3 yang merupakan hasil survey awal terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT Sarana Makin Mulia terlihat bahwa sikap saling membantu terhadap rekan kerja sangat baik, karyawan mampu mengambil sisi positif dalam masalah yang terjadi dengan baik. Sikap menghargai antar rekan kerjapun terjalin dengan baik, lalu karyawan pun mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan. Hanya saja karyawan masih kurang dalam merencanakan pekerjaan yang akan dikerjakan disaat itu, berdasarkan pada point 2 “Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik” Dilihat dari hasil kuesioner sebanyak 17 atau 85% menyatakan karyawan kurang dalam melakukan perencanaan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara langsung yang dilakukan oleh penulis terhadap karyawan. Bahwa karyawan merasa perencanaan tidak diperlukan dalam pekerjaan yang dikerjakan karyawan tersebut. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa sikap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki masih kurang karena karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Makin Mulia”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat teridentifikasi masalah antara lain sebagai berikut:

1. Karyawan masih kurang menguasai pekerjaan yang dilakukannya dan pengerjaan tugas yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya Kinerja Karyawan.
2. Pimpinan masih menggunakan cara lama dalam menyelesaikan masalah yang terjadi secara berulang. Kondisi ini mengidentifikasi masih rendahnya sikap kepemimpinan transformasional pada pimpinan.
3. Karyawan masih kurang dalam merencanakan pekerjaan yang akan dikerjakan disaat itu. Kondisi ini mengidentifikasi masih rendahnya sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada individu karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan pada PT Sarana Makin Mulia

2. Apakah Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Makin Mulia
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Makin Mulia
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Makin Mulia

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagi informasi terkait dengan Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan pada PT Sarana Makin Mulia

2. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Makin Mulia
3. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Makin Mulia
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Makin Mulia

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya untuk penulis sendiri, selain itu berguna juga bagi pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Kegunaan tersebut antara lain:

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Pemecahan Masalah

Hasil penelitian dapat digunakan dalam pemecahan masalah mengenai Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dapat berguna dalam mengetahui penyebab dari permasalahan tersebut dan Solusi yang bisa diambil untuk meningkatkan nilai tersebut.

2. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini secara praktis dapat berguna bagi Perusahaan yaitu PT Sarana Makin Mulia sebagai evaluasi mengenai Kepemimpinan Transformasional,

dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

1. Pemahaman Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman teoritis tentang Bagaimana Keperimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempengaruhi Kinerja Karyawan. Ini dapat membantu dalam pengembangan teori manajemen dan organisasi, terutama pada Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Penelitian Lanjutan

Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan. Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengeksplor lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang telah diteliti ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian menjelaskan tentang penulis melakukan penelitian dan waktu yang dibutuhkan penulis untuk bisa menyelesaikan penelitian ini, disertai tabel jadwal penelitian agar penelitian bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sarana Makin Mulia bertempat di Jl. Raya Cimareme No.273, Cipeundeuy, Kec. Padalarang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat.

