

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi yang kompetitif saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja organisasi demi mempertahankan eksistensi dan daya saingnya. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam berbagai aspek, salah satunya adalah kinerja sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks industri garmen, persaingan yang semakin ketat baik di pasar domestik maupun internasional menuntut perusahaan untuk memiliki strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Karyawan sebagai aset utama perusahaan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi perhatian utama bagi setiap pemimpin organisasi.

Mangkunegara (2014) dalam [1] mendefinisikan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017) dalam [2] adalah prestasi kerja atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia

persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu permasalahan yang sering ditemui adalah kedisiplinan waktu kerja, di mana sebagian karyawan diketahui sering pulang sebelum jam kerja resmi berakhir, tanpa alasan atau izin yang jelas. Hal ini tidak hanya memengaruhi waktu kerja efektif, tetapi juga berdampak pada kuantitas produksi batik yang dikerjakan. Tidak jarang ditemukan hasil batik yang kurang sempurna, seperti motif yang tidak presisi, warna yang keluar dari batas motif, atau kerusakan pada kain akibat kesalahan teknis dalam proses pembatikan. Produk yang tidak memenuhi standar tersebut akhirnya harus diperbaiki atau bahkan tidak dapat dijual, yang tentu saja berdampak pada efisiensi biaya dan waktu produksi.

Produksi batik setiap hari bervariasi, tergantung pada tingkat kerumitan motif yang dikerjakan. Untuk batik tulis, proses pembuatannya dapat memakan waktu antara 2 hingga 3 hari per lembar, sedangkan untuk batik cap, produksi dapat mencapai 15 hingga 20 lembar per hari saat permintaan sedang tinggi.

*Tabel 1. 1 Estimasi Produksi Batik*

Tahun	Batik Tulis (lembar)	Batik Cap (lembar)	Kombinasi Tulis-Cap (lembar)
2021	480	20400	1200
2022	528	21216	1320
2023	600	22440	1440
2024	672	24072	1560

*Sumber : Estimasi Berdasarkan Waktu Produksi Dan Hasil Yang Tidak Menentu*

Menurut Robbins and Coutler (2010) dalam [3] bahwa pemimpin transformasi yaitu pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Penerapan gaya kepemimpinan ini secara efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi mereka dalam bekerja, menghasilkan output kerja yang lebih tinggi, serta memberikan kepuasan atau imbalan secara internal.

Gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan oleh pimpinan CV. Nina Etnik Garment Indonesia cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan transformasional, di mana pimpinan berupaya memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian individual kepada para karyawan. Berupa dukungan moral dan pembagian tugas yang menantang namun sesuai kemampuan. Pemimpin juga mendukung dan memotivasi karyawannya untuk mengembangkan produk batik mereka menjadi produk jadi seperti bros, kotak tisu, dompet, paper bag dan baju. Meskipun gaya kepemimpinan transformasional telah diterapkan, kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menyenangi lingkungan kerja tempat ia bekerja tentu akan betah di tempat kerjanya dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, dan sulit berkonsentrasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Apabila ruangan kerja panas, sirkulasi udara kurang memadai,

ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, dan berisik, maka menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan bagi karyawan sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan [4]. Menurut Nitisemito (2006) dalam [5] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar lokasi tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Di CV. Nina Etnik Garment Indonesia, sebagian besar proses produksi batik dilakukan secara manual di ruang produksi terbuka semi-tertutup. Didukung juga dengan pencahayaan ruangan, sirkulasi udara, suhu, kebersihan, kerapian area kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan alat-alat produksi yang memadai.

Menurut Henry Simamora (2004) dalam [6] kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Kompensasi intrinsik bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Kompensasi intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya.

Kompensasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan di CV. Nina Etnik Garment Indonesia dapat dilihat dari para karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengekspresikan kreativitas dalam mendesain motif batik dan mengkreasikan hasil batik mereka menjadi sebuah produk siap pakai selain

kain, hal ini memberikan kepuasan batin tersendiri bagi karyawan. Produk batik yang dibuat memiliki desain yang khas dan bernilai seni tinggi, sehingga karyawan merasa bangga dapat berkontribusi langsung dalam menciptakan karya yang bernilai budaya. Hal ini membentuk kepuasan intrinsik karena merasa pekerjaan mereka bermakna.

CV. Nina Etnik Garment Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi batik tulis, yang merupakan sektor ekonomi kreatif yang memiliki nilai budaya dan ekonomi tinggi di Indonesia. Namun, untuk tetap kompetitif di industri fashion batik yang semakin kompetitif, mereka menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Perusahaan ini menghadapi banyak masalah selama proses produksi, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dilihat dari CV. Nina Etnik Garment Indonesia, diperlukan penelitian tambahan tentang bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi intrinsik memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan mencari cara untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI INTRINSIK**

## **TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. NINA ETNIK GARMENT INDONESIA”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nina Etnik Garment Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nina Etnik Garment Indonesia?
3. Apakah kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nina Etnik Garment Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Nina Etnik Garment Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Nina Etnik Garment Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Nina Etnik Garment Indonesia.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi CV. Nina Etnik Garment Indonesia, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional serta menciptakan lingkungan kerja fisik yang lebih kondusif dan motivasi intrinsik guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan kompensasi intrinsik dalam menunjang kinerja mereka.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.