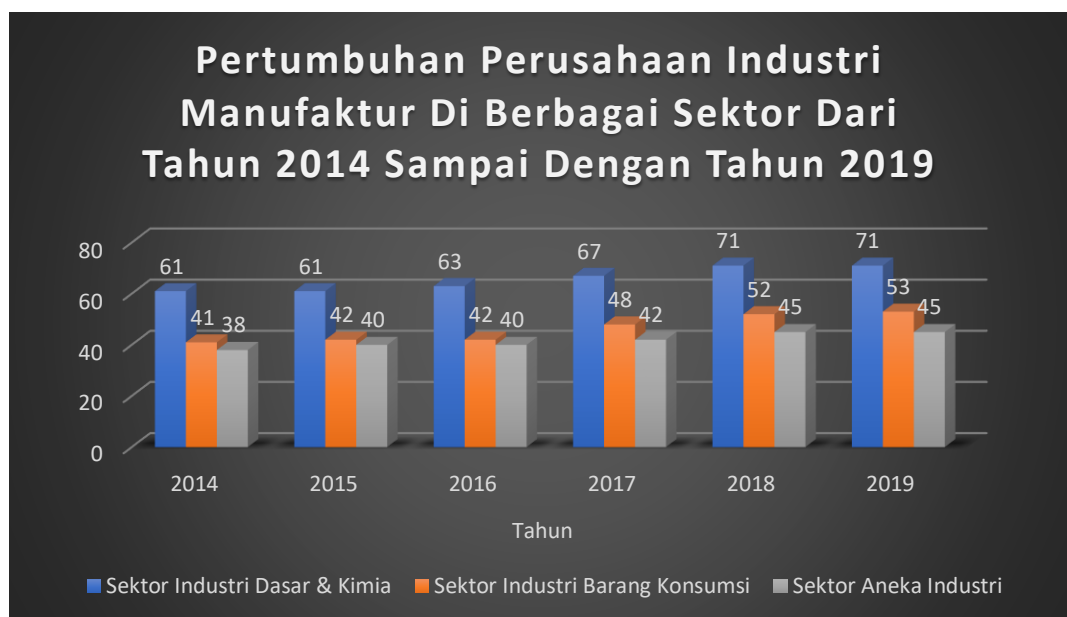


BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri manufaktur merupakan industri yang mendominasi perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Banyaknya perusahaan dalam industri, serta kondisi perekonomian saat ini telah menciptakan suatu persaingan yang ketat antar perusahaan manufaktur. Fenomena tersebut dapat dilihat dari data pertumbuhan perusahaan industri manufaktur di berbagai sektor dari periode tahun 2014 sampai dengan tahun 2019.



Sumber: Bursa Efek Indonesia

Gambar 1.1

Peningkatan Perusahaan Industri Manufaktur Periode Tahun 2014 - 2019

Dari data diatas menunjukkan bahwa pertumbuhan perusahaan industri manufaktur di berbagai sektor di Indonesia dari periode tahun 2014 sampai dengan tahun 2019 rata-rata mengalami peningkatan. Semua perusahaan berlomba-lomba agar tetap mampu bertahan dan bersaing di pasar global. Agar mampu bersaing, setiap perusahaan harus memberikan performa mereka yang terbaik bagi para

konsumennya baik dengan pelayanannya maupun dengan menghasilkan produk yang berkualitas. Hal ini dilakukan agar pelanggan tidak berpindah pada produk lain yang sejenis. Produk perusahaan yang berkualitas tentu dihasilkan oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk meningkatkan daya saing, perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan cara meningkatkan keahlian dan ketrampilan, mempersiapkan sumber daya manusia dalam promosi jabatan maupun pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan melalui proses pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan menitik beratkan pada beberapa jenis ketrampilan dan keahlian yang relatif sejenis serta dilakukan dalam jangka pendek, sedangkan proses pengembangan sumber daya manusia lebih berorientasi pada peningkatan ketrampilan dan keahlian yang lebih luas dan beragam serta dapat dilakukan dalam jangka panjang. Peran penting pada peningkatan kinerja sumber daya manusia ini akan maksimal jika dipimpin oleh pemimpin perusahaan yang memiliki karakter kepemimpinan yang kuat.

Karakter kepemimpinan yang kuat salah satunya dimiliki oleh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin transformasional yang efektif memahami kebutuhan karyawannya dan memberikan motivasi kemudian mencoba membantu mereka untuk memaksimalkan potensi yang ada pada diri karyawannya. Seorang pemimpin transformasional yang efektif memahami kebutuhan dan memotivasi orang lain kemudian mencoba membantu mereka untuk mencapai potensi penuh yang ada didalam diri mereka (Bass dan Avolio 1994).

Adanya *transformasional leadership*, pemimpin mampu menjadi model bagi karyawannya dengan memberi motivasi, inspirasi sehingga karyawan mampu merubah dirinya sesuai dengan moral, potensi, perilaku kerja sesuai dengan visi dan misi organisasi. Di dalam dimensi *transformational leadership* terdapat dua dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang pertama adalah *inspirational motivation*. Saat pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawannya maka, dapat mendorong semangat kerja dari karyawannya. Dengan

adanya semangat kerja dari para karyawannya, hal tersebut dapat membuat karyawannya bisa terlibat aktif di dalam pekerjaannya dan dapat melahirkan kreatifitas didalam diri karyawannya. Yang kedua adalah *intellectual stimulation*. Pemimpin juga memaksimalkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Kemampuan karyawan ini bisa menjadi dasar bagi kinerja karyawan.

Untuk mengetahui hasil dari pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* dengan dimediasi *organizational commitment* bernilai positif atau negatif, penulis menggunakan metode penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan desain eksplanasi yang dimaksudkan untuk menjelaskan generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan perbedaan atau pengaruh dari satu variable terhadap variable yang lain, meliputi pengumpulan data, pengolahan data, pengujian data, serta penyajian data. Jumlah responden yang digunakan yaitu sebanyak 80 responden.

Kinerja karyawan (*work performance*) sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Perusahaan berharap kinerja karyawan mencapai titik optimal. Kinerja yang optimal mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan sedang memaksimalkan kemampuan yang dimiliki maka, karyawan dapat berinovasi dan berkarya dengan lebih baik. Dengan adanya dua dimensi tersebut dapat meningkatkan kinerja dari dalam diri karyawannya

Menurut Eliyana, Ma'arif, & Muzakki (2019) *transformational leadership* tidak bisa langsung berdampak pada kinerja namun harus melalui komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat menemukan kesamaan tujuan dirinya dengan tujuan organisasi sehingga karyawan dan organisasi mampu mewujudkan visi dan misi bersama demi kepentingan

organisasi. *Organizational commitment* merupakan hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi, yang membuatnya lebih kecil kemungkinannya bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela (Meyer & Allen, 1991). Adanya *organizational commitment*, karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi karena karyawan dapat mengatasi emosi negatif sehingga mampu membantu orang lain melakukan hal tersebut yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi dari organisasi. Hal tersebut disebabkan karena adanya perubahan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap organisasinya dengan cara memberikan motivasi, mendorong semangat kerja bagi para karyawannya. Seorang pemimpin transformasional yang efektif memahami kebutuhan dan memotivasi orang lain kemudian mencoba membantu mereka untuk mencapai potensi penuh yang ada didalam diri mereka. Dengan adanya perubahan yang dilakukan oleh pemimpin tersebut, dapat meningkatkan kinerja karyawannya secara maksimal.

PT CENTRAL PROTEINA PRIMA beroperasi dengan kantor pusat di Jakarta dan beberapa kantor cabang di daerah seperti di Medan, Lampung, Cikampek, dan Surabaya. Penelitian ini berfokus pada salah satu kantor cabang PT CENTRAL PROTEINA PRIMA yang ada di kota Surabaya. PT CENTRAL PROTEINA PRIMA merupakan perusahaan di bidang industri manufaktur di Indonesia yang bergerak di bidang pakan budidaya perikanan dan makanan olahan. Sebagai perusahaan di bidang industri manufaktur di Indonesia yang bergerak di bidang pakan budidaya perikanan dan makanan olahan perusahaan ini ingin memenangkan persaingan di bidang industrinya. Di pilihnya PT CENTRAL PROTEINA PRIMA sebagai objek penelitian karena kontribusi perekonomian di kota Surabaya relatif bisa diandalkan salah satu yang bisa dilakukan adalah penyerapan tenaga kerja sejauh ini sudah terdapat tenaga kerja di berbagai divisi yang bekerja pada PT CENTRAL PROTEINA PRIMA di Surabaya. Dengan diserapnya tenaga kerja tersebut berarti mengurangi angka pengangguran yang ada di kota Surabaya dan sekitarnya. Dengan adanya PT CENTRAL PROTEINA PRIMA, maka pakan ternak udang bagi para peternak tambak udang yang berada di Surabaya dan sekitarnya dapat dicukupi oleh PT CENTRAL PROTEINA

PRIMA dan harus melakukan impor atau mendatangkan dari daerah lain sehingga lebih menghemat biaya transportasi.

Sejauh ini PT CENTRAL PROTEINA PRIMA berhasil untuk menjual produknya yaitu pakan udang sekitar 107.000 ton pada tahun 2019 dan menargetkan kembali pada tahun 2020 sekitar 200.000 ton pakan udang. PT CENTRAL PROTEINA PRIMA mampu menyuplai pakan ternak udang bagi peternak tambak udang di kota Surabaya dan sekitarnya. Selain menjual produk pakan ternak udang, PT CENTRAL PROTEINA PRIMA mengambil hasil panen udang dari para peternak tambak udang yang menjadi binaan perusahaan. Dengan diambilnya hasil ternak udang tersebut, hal itu sebagai bagian dari kontribusi untuk meningkatkan taraf hidup para peternak tambak udang yang ada di kota Surabaya dan sekitarnya. Berkaitan dengan upaya PT CENTRAL PROTEINA PRIMA untuk memenangkan persaingan perlu dilakukan berbagai upaya yang dapat memenangkan persaingan PT CENTRAL PROTEINA PRIMA di sektor pakan ternak udang salah satunya adalah memaksimalkan peran dari seorang pemimpin yang berada di perusahaan kantor cabang Surabaya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu:

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *work performance* pada PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA SURABAYA?
2. Apakah *organizational commitment* memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA SURABAYA?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk mendapat jawaban dari permasalahan di atas:

1. Mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* pada PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA SURABAYA.

2. Mengetahui peran mediasi *organizational commitment* pada pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* pada PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA SURABAYA.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat yaitu:

1. Bagi PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA SURABAYA, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi berkelanjutan berkaitan dengan hasil dari kinerja karyawan pada perusahaan yang berkaitan dengan *transformational leadership* dan *organizational commitment*.
2. Memberikan kontribusi pada keilmuan manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan *transformational leadership*, *organizational commitment*, dan *work performance*.

1.5. Sistematika Skripsi

Secara keseluruhan penelitian ini dibagi menjadi lima bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penjelasan penelitian mengenai sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini meliputi landasan teori yang menjelaskan teori-teori serta dimensi mengenai *transformational leadership*, *organizational commitment*, *work performance*. Selain itu di dalam bab ini menjelaskan tentang kerangka berpikir dan hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan oleh penulis meliputi pendekatan penelitian, jenis penelitian dan masalah yang akan diteliti, penjelasan tentang jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, maupun teknik analisis yang digunakan.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai pelaksanaan penelitian, analisis model, dan pembuktian hipotesis yang menjelaskan tentang proses analisis dan interpretasi.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyimpulkan berdasarkan pembahasan yang dilakukan dalam bab sebelumnya dan saran-saran yang diajukan penulis untuk memecahkan permasalahan.