

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan harus dapat bersaing di era persaingan global ini. Dalam dunia persaingan yang semakin ketat, sebuah perusahaan harus memiliki kualitas dan keunggulan yang dapat menjadi dominan dibandingkan dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia adalah komponen penting dari sebuah organisasi atau lembaga karena individu memiliki kemampuan untuk berkembang melalui pemikiran dan kemampuan mereka. Untuk organisasi seperti institusi atau perusahaan, sumber daya manusia (SDM) sangat penting karena SDM adalah kunci pertumbuhan perusahaan. SDM adalah orang-orang yang bekerja untuk mendorong, memikirkan, dan merencanakan cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian sumber daya perusahaan yang sangat penting dan erat hubungannya dengan produktivitas. SDM menjadi elemen penggerak utama segala aktivitas dan kegiatan perusahaan, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada cara mereka dapat membantu bisnisnya berhasil. Kepuasan kerja adalah salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan terkait sumber daya manusia. Menurut Riniwati (2016), kinerja merupakan proses perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan ide atau produk guna mencapai tujuan yang sedang dikerjakan. Oleh karena itu, untuk memenuhi kepentingan tujuan baik perusahaan maupun karyawan, maka diperlukan adanya penilaian kinerja yang melibatkan beberapa faktor yang harus dipenuhi. Dalam mencapai kinerja yang optimal, sumber daya manusia memegang peranan penting dan tidak dapat dipisahkan dalam memengaruhi jalannya suatu organisasi. Salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan, maka dari itu beberapa bentuk kegiatan yang dapat memengaruhi perilaku kerja seperti rajin, produktif, dan patuh. Oleh karena itu, untuk tetap produktif dan bersaing dengan perusahaan competitor, perusahaan harus terus mengevaluasi kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki

kinerja yang baik adalah karyawan yang produktif, dan karyawan yang produktif akan mendorong perusahaan untuk menjadi lebih produktif.

PT Muliakeramik Indahraya adalah produsen keramik di pabriknya yang terletak di Mulia Industry Complex, yang merupakan kawasan industri terpadu yang dimiliki oleh PT Mulia Industrindo Tbk. Selain PT Muliakeramik Indahraya, PT Mulia Glass juga beroperasi di kawasan industri seluas 200 hektar di Cikarang Timur, di pinggir jalan tol Jakarta-Cikampek. PT Mulia Industrindo Tbk memproduksi blok gelas, kemasan gelas (botol, dll.), dan gelas keamanan (tempered glass). PT Mulia Industrindo juga memiliki dua perusahaan pembiayaan, Muliaglass Finance Limited dan Muliakeramik Finance Limited, untuk melengkapi operasinya.

**Tabel 1. 1**  
**Kinerja Karyawan PT Muliakeramik Indahraya**

No.	Indikator	Target	2020	2021	2022	2023	2024
1.	kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar Perusahaan	100%	76%	78%	77%	82%	93%
2.	kemampuan berkomunikasi antar karyawan	100%	75%	79%	77%	81%	88%
3.	Kemampuan menciptakan ide baru dan solusi inovatif dalam pekerjaan	100%	78%	80%	79%	83%	92%
4.	Keahlian dan kompetensi teknis karyawan.	100%	76%	80%	78%	81%	95%
5.	Kemampuan bekerjasama dalam satu dan antar divisi.	100%	79%	82%	80%	85%	92%
Evaluasi Tahunan (Rata-Rata)			76,8%	79,8%	78,2%	82,4%	92%

Sumber : PT Muliakeramik Indahraya

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diperhatikan bahwa Kinerja Karyawan PT Muliakeramik Indahraya menetapkan targetnya setiap tahun adalah 100%, Kepuasan Kerja Karyawan yang dihasilkan pada tahun 2020 rata – rata sebesar 76,8 % lalu pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi rata – rata sebesar

79,8 %, namun pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan dengan rata – rata sebesar 78,2 %, kemudian pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 82,4% dan pada tahun 2024 mengalami kenaikan yang cukup signifikan dengan rata-rata sebesar 92% . Pada data tersebut dapat terlihat Kinerja Karyawan mengalami data yang berubah – ubah (Fluaktif) dan belum mendekati target yang seharusnya.

Mengelola sumber daya manusia dengan baik adalah hal yang penting untuk kesuksesan perusahaan. Memeriksa tingkat kinerja karyawan adalah salah satu contohnya. Untuk meningkatkan tanggapan terhadap pekerjaan, tingkat kinerja karyawan harus diperhatikan. Tingkat kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya. Dengan demikian, hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal maka perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kualitas karyawannya dengan memastikan bahwa semua karyawan puas dengan pekerjaan mereka.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting untuk menilai sejauh mana sumber daya manusia dalam suatu perusahaan berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai hasil terbaik, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui kebijakan yang mampu menyeimbangkan kepentingan perusahaan dan karyawan. Namun, peningkatan kinerja karyawan juga sangat bergantung pada kesadaran dan kesungguhan individu karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yang berarti prestasi kerja atau pencapaian nyata seseorang. Kinerja mengacu pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Dalam suatu perusahaan perlu adanya gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Ervyana Fitri (2018), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan sehingga mereka dapat berkembang dan mencapai tingkat kinerja yang jauh di atas harapan mereka. Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa hormat, kekaguman, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap mereka. Ini mendorong mereka untuk melakukan lebih dari yang mereka pikirkan. Untuk menjadi pemimpin transformasional, seorang pemimpin harus mampu mendorong anggota stafnya untuk melakukan perubahan yang berdampak pada kinerja mereka sendiri.

Kepemimpinan transformasional dapat mendorong pengikutnya untuk melakukan apa yang diharapkan dari mereka dan melampaui kepentingan pribadi mereka demi kepentingan organisasi. Robbins dan Judge (2015) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional hanya berhasil ketika para pemimpin memiliki kemampuan untuk berinteraksi secara langsung dengan tenaga kerja mereka untuk membuat keputusan. Ini berbeda dengan melaporkan ke dewan direksi eksternal atau terlibat dalam struktur birokrasi yang kompleks.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sopiah (2022) yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Karena karyawan dilibatkan secara aktif sehingga merasakan peningkatan motivasi, peningkatan kepercayaan, kemauan untuk mengikuti filosofi, ideologi, visi, dan peningkatan konsekuensi perubahan yang menarik, serta memiliki komitmen tinggi dan dapat melihat kemampuan dirinya.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, Kompensasi yang seringkali merupakan harapan karyawan, kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari kompensasi. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang akan meningkatkan produktifitas karyawan jika keinginan dan kebutuhan karyawan untuk bekerja dipenuhi.

Menurut Hasibuan (2007), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk barang material atau nonmaterial dengan tujuan memperbaiki kesehatan fisik dan mental pekerja. kompensasi finansial adalah konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia dan bisnis secara umum. Ini mencakup pengelolaan imbalan finansial dan manfaat lainnya untuk memotivasi, mempertahankan, dan memuaskan karyawan selama hubungan kerja mereka dengan perusahaan (Fitriani, 2021).

Kompensasi finansial juga mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jumai (2023) yang mengemukakan bahwa kompensasi dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan sesuai dengan hasil kerjanya yang akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, hal ini didukung oleh pendapat dari Catur Widayati et al. (2017) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hanken Indonesia. Selain itu pendapat lain dari (Rao, Srinivasa Abdul 2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan Transformasional ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Selain kompensasi finansial, loyalitas karyawan juga salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Loyalitas adalah konsep yang sering dianggap sederhana dalam pembicaraan sehari-hari, namun menjadi kompleks ketika dianalisis dari berbagai aspek. Secara umum, loyalitas berarti kesetiaan, yaitu suatu bentuk kesetiaan yang muncul dari kesadaran diri sendiri. Permasalahan terkait loyalitas karyawan merupakan tantangan yang selalu dihadapi oleh manajemen suatu instansi atau perusahaan, karena manajemen perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai tersebut (Suyadi, 2008). Perusahaan perlu meningkatkan loyalitas karyawan dengan

menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menjamin kesejahteraan, serta memberikan upah yang layak (Martiwi, 2012). Loyalitas karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan, namun tidak muncul secara otomatis, peran pemimpin dan pengelolaan manajemen yang baik sangat diperlukan untuk membentuk loyalitas tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi cenderung lebih mudah menjalin kerja sama dengan perusahaan, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Dessler, 2000). Hal ini didukung oleh sebuah penelitian yang menghasilkan Loyalitas tinggi meningkatkan dedikasi, komitmen, dan kepatuhan karyawan sehingga berdampak positif pada kinerja mereka, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian di CV Lensa Informatika Surabaya (Liana & Megantoro, 2023).

Keterlibatan karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Ketika karyawan merasa terlibat secara emosional, fisik, dan kognitif terhadap pekerjaannya, mereka cenderung memberikan usaha maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Febriansyah & Ginting (2020) menyebut keterlibatan karyawan sebagai pandangan yang menarik di mana karyawan memiliki dedikasi yang bersemangat, terlibat aktif, dan bersedia menginvestasikan waktu serta upaya secara penuh dalam mengejar tujuan. Selain menurut Kelleher (2013) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai bentuk dedikasi yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan, di mana organisasi membantu karyawan memenuhi potensinya dan karyawan membantu organisasi mencapai tujuannya. Secara umum, keterlibatan karyawan menggambarkan kondisi psikologis di mana karyawan menunjukkan energi, dedikasi, dan keasyikan dalam pekerjaan, serta komitmen emosional yang kuat terhadap organisasi dan tujuan kerjanya. Menurut Utami et al. (2024), karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi menunjukkan komitmen yang kuat terhadap perusahaan dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan dengan keterlibatan rendah. Keterlibatan karyawan mencakup perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi yang mendorong kontribusi optimal, sehingga berdampak langsung pada pencapaian keberhasilan Perusahaan. Penelitian lain dari hasil studi di PT.

Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Manado menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Loyalitas Karyawan, dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Muliakeramik Indahraya”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Muliakeramik Indahraya?
2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Muliakeramik Indahraya?
3. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Muliakeramik Indahraya?
4. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Muliakeramik Indahraya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Muliakeramik Indahraya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan PT Muliakeramik Indahraya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Muliakeramik Indahraya.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Muliakeramik Indahraya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa membantu manajemen PT Muliakeramik Indahraya untuk membuat strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, loyalitas karyawan, dan keterlibatan karyawan

##### 2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam kegiatan belajar mengajar dan menambah pengetahuan serta wawasan khususnya dalam sumber daya manusia.

