

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini. Kemajuan teknologi ditandai oleh berkembangnya masyarakat informasi menggantikan masyarakat industri. Kemajuan dan perkembangan dalam bidang ekonomi dan teknologi selalu merangsang adanya perubahan pada bidang sosial kemasyarakatan. Implikasi yang lebih jauh adalah pada faktor pelayanan prima, faktor kecepatan dan sarana pendukung infrastruktur teknologi informasi yang kemudian menjadi pangsa pasar baru. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu Perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kegiatan usaha sebuah perusahaan secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan konsumen. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan organisasi tergantung pada individu atau dengan kata lain individu akan memberikan kontribusi pada organisasi tersebut. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kejayaan organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien di perlukan SDM yang baik. Tanpa SDM yang baik maka segala aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan terhambat. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh karyawannya.

Tingkat persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat juga terjadi pada Industri jasa ekspedisi. Industri ekspedisi merupakan industri yang memegang peranan penting dalam sistem ekonomi maju di Indonesia, sehingga pertumbuhan ekonomi Indonesia sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sistem ekspedisi yang kuat. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kemajuan suatu perusahaan ekspedisi kinerja karyawan memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin.

Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan- kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja karyawannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu Perusahaan, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan Perusahaan. Saat ini banyaknya perusahaan- perusahaan baru yang bermunculan sehingga persaingan pun semakin ketat. Banyaknya perusahaan yang kalah dalam persaingan di karenakan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan, Kualitas pelayanan perusahaan retail ini ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan itu sendiri. Kualitas karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan. Setiap organisasi harus lebih banyak menyesuaikan pengembangan strategi organisasi dengan mengandalkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci sukses. Sehingga setiap individu dituntut untuk menyesuaikan diri secara adaptif dengan kompetensi yang harus dimiliki dalam

melaksanakan pekerjaannya. Pada gilirannya, kompetensi harus diikuti oleh perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap – perilaku yang proporsional, arif dan bijaksana. Misalnya pengembangan sumber daya manusia di bidang produksi dan jasa harus berpihak pada orientasi pelayanan pelanggan. Tantangan persaingan global menuntut suatu perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Kualitas sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai suatu asset yang bisa menyusut atau dihapuskan ketika umur ekonomisnya berakhir, namun sebagai modal dan senjata untuk berinovasi dan memenangkan persaingan. Strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan menjadi bagian dari upaya peningkatan Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ananda (2021) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada penelitian ini penulis memilih CV.Fam Mulawarman Pringsewu untuk dijadikan tempat untuk melakukan penelitian. Bergerak dibidang peternakan telur yang telah berdiri sejak tahun 2001, yang dihasilkan CV.Fam Mulawarman Pringsewu adalah telur ayam yang ayamnya ditenakan sendiri oleh CV Mulawarman Farm Pringsewu. Proses pengiriman produk dilakukan hanya dilakukan di dalam negeri. CV.Fam Mulawarman Pringsewu berlokasi di Jalan Purwosari RT/RW 016/004 Kec Gading Rejo Kab. Pringsewu Lampung, 35372.

Jika kinerja karyawan baik, tentu perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang baik dan perusahaan tersebut akan semakin dikenal oleh masyarakat. Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara yang dilakukan ditemukan terjadi permasalahan terkait kinerja karyawan yaitu banyak karyawan yang melanggar standar kerja dengan kurang baiknya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kuantitas yang di tetapkan perusahaan dikarenakan kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang berdampak kepada adanya *complain* yang dilayangkan konsumen dikarenakan proses pengantaran telur ayam terlambat. Peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi organisasi/perusahaan itu sendiri. Berikut ini Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu tahun 2024

Tabel 1.2

Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu (2024)

Katagori	Nilai
Sangat Baik	80-95
Baik	70-79
Cukup	60-69
Kurang Baik	50-59
Buruk	<50

Sumber : CV.Fam Mulawarman Pringsewu 2025

Tabel 1.2 menjelaskan Mengenai Standar Penilaian Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu tahun 2024. Merupakan standar penilaian yang dilakukan CV.Fam Mulawarman Pringsewu untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan, faktor penilaian Kinerja CV.Fam Mulawarman Pringsewu. Berikut ini merupakan Tabel 1.3 mengenai Penilaian Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu.

Tabel 1.3

**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu
(2024)**

Penilaian Kinerja Karyawan	Pencapaian Karyawan (%)	Kinerja
1. Hasil pekerjaan	65%	65%
2. Tanggung Jawab	70%	
3. Kemampuan Berkordinasi	64%	
4. Handling Complain	61%	
5. Kejujuran	68%	
6. Loyalitas	69%	
7. Displin	58%	
8. SOP	69%	
Rata Rata	65%	Cukup

Sumber : CV.Fam Mulawarman Pringsewu 2025

Kinerja karyawan rata rata adalah 65% (Cukup) dimana hasil penilaian kinerja masih jauh dari standar kinerja, terlihat dari kualitas karyawan dalam melakukan aktivitas kerja masih kurang baik, sering terjadinya keterlambatan karyawan dalam membuat laporan harian terkait aktivitas keluar masuk barang dan juga kurang baik kerja sama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

CV.Fam Mulawarman Pringsewu dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan beberapa kebijakan atau sistem yang diterapkan kepada karyawannya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan pimpinan CV.Fam Mulawarman Pringsewu.

Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, menurut Basri (2023) yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan.Praminiarti, I. D., Satya, M. D., & Ramadhan, D. (2024) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Berdasarkan Wawancara yang dilakukan terhadap administrasi terkait permasalahan gaya kepemimpinan Transformasional yang diterapkan di CV.Fam Mulawarman Pringsewu yaitu pimpinan kurang peduli dalam pencapaian kinerja karyawan, dalam hal ini terlihat pimpinan tidak tegas dalam memberikan teguran kepada tindakan *indiscipliner* karyawan dengan sering datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, pimpinan juga tidak memberikan ide ide untuk membuat sistem bekerja agar lebih efektif dan juga kurang peduli pimpinan terhadap masukan yang disampaikan karyawan. Hal tersebut membuat karyawan merasa pimpinan dianggap kurang bisa membangkitkan semangat para karyawan dalam bekerja dan juga dianggap tidak memiliki kepedulian terhadap karyawan. Akibatnya, Karyawan bekerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab nya yang berdampak kepada permasalahan kinerja karyawan tersebut.

Selain Gaya Kepemimpinan Transformasional, faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja adalah Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik menggambarkan suatu keadaan yang membantu untuk kerjasama antara tingkat pimpinan dengan bawahan maupun sesama teman kerja yang mempunyai status jabatan setara di tempat kerja. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan

tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan. Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja di perusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil wawancara kepada administrasi CV.Fam Mulawarman Pringsewu terkait dengan lingkungan kerja non fisik pada Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu adalah kurangnya kerjasama antara sesama Karyawan, tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dan kurangnya dukungan dari karyawan senior terhadap karyawan baru, serta tingginya tingkat senioritas sesama Karyawan. Masalah lingkungan kerja non fisik pada Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu diduga berdampak pada menurunnya kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu.

CV.Fam Mulawarman Pringsewu. Bergerak dibidang peternakan telur yang telah berdiri sejak tahun 2001, yang dihasilkan CV.Fam Mulawarman Pringsewu adalah telur ayam yang ayamnya ditenakan sendiri oleh CV Mulawarman Farm Pringsewu. Proses pengiriman produk dilakukan hanya dilakukan di dalam negeri dan jumlah karyawan terdapat 35 karyawan . CV.Fam Mulawarman Pringsewu berlokasi di Jalan Purwosari RT/RW 016/004 Kec Gading Rejo Kab. Pringsewu Lampung, 35372.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.FAM MULAWARMAN PRINGSEWU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu Pringsewu?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu Pringsewu?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu Pringsewu?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu sebanyak 35 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah CV.Fam Mulawarman Pringsewu

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan April 2025 sampai dengan Agustus 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Sumber Daya Manusia

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan CV.Fam Mulawarman Pringsewu.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan kedalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan Tinjauan Pustaka dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang di teliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data . variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan bahan bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab bab sebelumnya. Data data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowchart