

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi sumber daya manusia berperan penting dalam mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Setiap organisasi pada berbagai skala selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks, oleh karena hal tersebut perusahaan atau organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang selalu terjadi dan mampu bekerja keras dengan berbagai cara yang baru dalam melakukan tugasnya.

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*) pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting (Afandi, 2018:1). Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada di dalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik.

Kelangsungan berjalannya suatu perusahaan tentunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada yaitu, para karyawannya perusahaan tersebut. Hal tersebut dibutuhkan oleh perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan yang dituntut untuk bisa mengakomodir segala masalah dan perubahan yang selalu terjadi. Perusahaan juga harus selalu bisa bersaing dengan para pesaing atau kompetitornya yang bukan hanya pada produktivitas namun meliputi inovasi yang bisa diberikan oleh perusahaan.

Ada sebuah perusahaan yang secara khusus menyediakan dan menghasilkan tenaga kerja yang menjadi produk mereka. Perusahaan ini bergerak dibidang penyedia jasa tenaga kerja. Tenaga kerja yang mereka hasilkan merupakan faktor penentu urutan pertama dari segala aspek bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Sebab mereka secara langsung menyediakan jasa tenaga kerja kepada perusahaan lain. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan alih daya (*outsourcing*).

Outsourcing (alih daya) pada umumnya merupakan suatu penyerahan tanggung jawab kegiatan perusahaan kepada pihak lain (*outside provider*). Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata Tahun 2003, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan, sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 tentang ketenagakerjaan, yang isinya mengatakan “Adanya perjanjian yang dibuat

antara pengusaha dan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 220/MEN/2007 tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, mengartikan pekerja/ buruh sebagai “Setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari pendefinisian pekerja dan *outsourcing* di atas, dapat diartikan bahwa pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan menerima upah atau imbalan yang kemudian oleh perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* tersebut dialihkan kepada perusahaan pemberi kerja dengan perjanjian tertulis.

Terdapat beberapa perusahaan *outsourcing* yang berada di Kota Bandung, berikut ini adalah beberapa nama-nama perusahaan *outsourcing* yang cukup terkenal di Kota Bandung diantaranya sebagai berikut.

Tabel 1.1
Peringkat Perusahaan *Outsourcing* di Kota Bandung Tahun 2021

No	Nama Perusahaan	Pencapaian Pengguna Jasa
1.	PT. Gada Elang Sakti (GES)	90
2.	PT. Masadenta	88
3.	PT. Abadi 123	85
4.	PT. Sentral Wahana Artha	75

Sumber : Data diolah, tahun 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa dari beberapa perusahaan penyedia jasa *outsourcing* yang tercantum, PT. Sentral Wahana Artha Bandung menduduki peringkat terakhir dalam pencapaian pengguna jasa dibandingkan dengan perusahaan lainnya yaitu sebesar 75%. Hal ini menarik

peneliti untuk menjadikan PT. Sentral Wahana Artha Bandung sebagai objek dalam penelitian ini.

PT. Sentral Wahana Artha (SWAT) merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan jasa tenaga kerja yang telah didirikan sejak 22 Mei 2009. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayanan jasa *Outsourcing Security Services dan Outsourcing Cleaning Services*. PT. Sentral Wahana Artha Bandung memiliki beberapa vendor/klien tetap diantaranya yaitu Starcom, Elite Paper Indonesia, Tea Garden Resort, Al- Irsyad Satya, Pribadi Bilingual Boarding School Bandung, Amara Residence, Bumi Samami, Fairy Garden by the lodge, The Duck King Group, Badung, Yogya Group, Galeri Ciumbuleuit Hotel & Apartment.

Berdasarkan hal tersebut, karyawan merupakan masalah inti dan hal yang paling utama diperhatikan secara khusus dari perusahaan atau organisasi untuk mencapai efektivitas kinerja dengan cara membina dan memanfaatkan potensi sumber daya yang ada agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik dan mental, serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kinerja merupakan hasil dari sebuah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut (Lubis et al., 2019).

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan

oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Berikut ini adalah tabel 1.2 mengenai standar penilaian kinerja karyawan PT. Sentral Wahana Artha.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sentral Wahana Artha

Kategori	Nilai	Bobot
A	91 – 100	Amat baik
B	81 – 90	Baik
C	65 – 79	Cukup
D	51 – 64	Kurang
E	< 51	Buruk

Sumber : PT. Sentral Wahana Artha 2021

Tabel 1.2 dapat dilihat standar kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh PT. Sentral Wahana Artha yaitu nilai 91-100 standar nilai sangat baik, nilai 81-90 merupakan standar nilai baik, nilai 65-79 merupakan standar nilai cukup baik, sedangkan nilai 51-64 merupakan standar nilai kurang dan nilai kurang dari 51 merupakan standar nilai buruk.

Standarisasi yang jelas perlu dilakukan agar pengelolaan SDM dapat diarahkan untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi atau perusahaan. Begitupun dalam hal evaluasi kinerja karyawan sebuah organisasi atau perusahaan perlu melakukan perencanaan yang jelas dan tepat dalam melakukan penilaian evaluasi kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar

perusahaan dapat mengontrol serta memberikan solusi perbaikan terhadap kinerja karyawannya. Berikut ini merupakan evaluasi hasil kinerja karyawan pada PT. Sentral Wahana Artha tahun 2019-2021.

Tabel 1.3
Evaluasi Hasil Kinerja Karyawan PT Sentral Wahana Artha
2019-2021

No	Tahun	Angka	Predikat
1	2019	85,63	B
2	2020	82,30	B
3	2021	75,40	C

Sumber: PT Sentral Wahana Artha, 2021

Tabel 1.3 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT. Sentral Wahana Artha. Pada periode tahun 2019-2020 pencapaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2019 pada angka 85,63 hingga 2020 menjadi angka 82,30, lalu penurunan kembali pada tahun 2021 pada angka 75,40. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja hanya sampai C (Cukup), sedangkan harapan perusahaan kinerja karyawan mengalami stabil dengan predikat A (baik sekali) atau B (baik) dari tahun ke tahun. Penulis melakukan penelitian pendahuluan pra survey dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 karyawan bagian *cleaning services* di PT. Sentral Wahana Artha. Pra survey ini dilakukan agar penulis mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Sentral Wahana Artha. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT Sentral Wahana Artha

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Skor Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
Kinerja Karyawan	Kualitas Pekerjaan	6	10	11	2	1	30	108	3,60
	Kuantitas	8	7	10	3	2	30	106	3,53

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Skor Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
	Inisiatif	10	6	9	2	3	30	108	3,60
	tanggungjawab	6	4	10	5	5	30	91	3,03
	Kerjasama	4	6	5	10	5	30	84	2,80
Nilai Rata-rata									3,31

Sumber: Hasil pra survei PT Sentral Wahana Artha 2022

Tabel 1.4 dapat dilihat nilai rata-rata kinerja karyawan adalah 3,31 Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan kurang baik atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lima dimensi yang mewakili variabel kinerja karyawan, yang harus mendapat perhatian yaitu dimensi Kerjasama yang mendapatkan skor di bawah rata-rata yaitu 2,80. Dimensi Kerjasama ini kurang baik karena masih adanya karyawan yang kurang dalam bekerjasama secara team didalam bekerja.

Berdasarkan hal di atas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Sentral Wahana Artha belum optimal. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Sentral Wahana Artha adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Faktor-faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentral Wahana Artha

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	3	2	12	11	2	79	2,63
	Motivasi Inspirasional	2	10	9	5	2	89	2,96
	Stimulasi Intelektual	10	9	7	4	0	115	3,83
	Pertimbangan Individual	5	12	6	5	0	101	3,36

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Skor Rata-rata Kepemimpinan Transformasional								3,20
Kompensasi	Kompensasi langsung	15	2	7	4	2	114	3,80
	Kompensasi tidak langsung	13	8	4	5	0	119	3,96
Skor Rata-rata Kompensasi								3,88
Semangat Kerja	Disiplin	5	19	3	3	0	116	3,86
	Tanggung Jawab	6	11	9	4	0	109	3,63
	Antusiasme	7	14	3	5	1	111	3,70
	Loyalitas	8	13	9	0	0	119	3,96
Skor Rata-rata Semangat Kerja								3,79
Etos Kerja	Kerja keras	0	15	7	5	3	94	3,13
	Kerja Ikhlas	0	8	9	12	1	84	2,80
	Kerja Cerdas	0	10	9	8	3	86	2,86
Skor Rata-rata Etos Kerja								2,93
Motivasi Berprestasi	Mandiri	5	16	4	4	1	110	3,66
	Tanggung Jawab	7	11	9	3	0	112	3,73
	Berani menghadapi Risiko	8	15	7	0	0	121	4,03
	Percaya Diri	11	13	5	0	1	123	4,1
Skor Rata-rata Motivasi Berprestasi								3,88
Disiplin Kerja	Tingkat Kehadiran	0	16	7	4	3	96	3,2
	Tata Cara Kerja	12	8	5	2	3	114	3,8
	Ketaatan Pada Atasan	10	17	2	1	0	126	4,2
	Kesadaran Bekerja	6	12	8	4	0	110	3,66
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,71
Stress Kerja	Stress Lingkungan	0	7	11	5	2	73	2,43
	Stress Organisasi	0	5	18	6	1	87	2,9
	Stress Individu	0	9	15	4	2	91	3,03
Skor Rata-rata Stress Kerja								2,78
Beban Kerja	Beban Waktu	2	3	3	15	7	68	2,26
	Beban Psikis	9	12	4	5	0	115	3,83
	Beban Mental	3	11	6	7	3	88	2,93
Skor Rata-rata Beban Kerja								3,01

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Komitmen organisasi	Komitmen Afektif	0	1	4	20	0	5	2,03
	Komitmen Kelanjutan	0	2	6	9	13	77	2,56
	Komitmen Normatif	0	1	7	10	13	57	1,9
Skor Rata-rata Komitmen								2,16
Kompetensi	Karakter Pribadi	11	14	4	1	0	125	4,16
	Pengetahuan	16	8	6	0	0	130	4,33
	Keterampilan	12	8	9	1	0	121	4,03
	Motif	6	13	9	2	0	113	3,76
	Konsep Diri	10	11	5	4	0	117	3,9
Skor Rata-Rata Kompetensi								4,04
Mean = Nilai x F : Jumlah Karyawan (30 orang)								
Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah pernyataan								

Sumber; Hasil Pra Survei di PT Sentral Wahana Artha,2022

Tabel 1.5 yang disajikan oleh peneliti di halaman sebelumnya, menunjukkan hasil dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sentral Wahana Artha. Hasil ditandai dengan warna orange yang paling bermasalah. Tabel ini menyimpulkan bahwa ada masalah dengan variabel kepemimpinan transformasional dengan perolehan nilai rata-rata 3,20 dan etos kerja dengan nilai rata-rata 2,93 juga dengan variabel komitmen organisasi yang memperoleh nilai rata-rata 2,81 dimana ketiga faktor memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Dalam hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun karena kepemimpinan transformasional, etos kerja dan komitmen organisasi yang kurang baik.

Salah satu hal yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen karyawan terhadap pekerjaan menentukan loyalitas mereka dan pada akhirnya dapat menumbuhkan sikap kewarganegaraan karyawan yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Komitmen merupakan salah satu modal dasar yang harus diciptakan atasan untuk dapat di gunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika organisasi di jalankan tanpa adanya komitmen, maka tujuan organisasi sulit untuk dicapai (Dewi Shanty, 2017). Menumbuhkan komitmen dalam suatu organisasi penting dilakukan karena komitmen berhubungan dengan kinerja. Komitmen organisasi diidentifikasi sebagai perasaan, kesetiaan, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi (Maya Kharisma et al., 2019).

Untuk memperkuat penelitian ini dan untuk mengetahui besarnya komitmen kerja karyawan bagian *Cleaning service* di PT. Sentral Wahana Artha. Maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan bagian *cleaning service* . Berikut hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai beban kerja karyawan di PT. Sentral Wahana Artha.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Komitmen Organisasi Pada PT Sentral Wahana Artha

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0	1	4	20	5	61	2,03
	Komitmen Kelanjutan	0	2	6	9	13	77	2,56
	Komitmen Normatif	0	1	7	10	13	57	1,9
Skor Rata-rata							2,16	
Total = Nilai x F								
Rata-rata = Total : Responden								
Skor Rata-rata = Jumlah : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil pra survei di PT Sentral Wahana Artha, 2022

Dari hasil kuesioner pra survei berdasarkan tabel 1.6 yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan PT. Sentral Wahana Artha Bandung menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata 2,16 hal ini merupakan kategori tidak baik. Rendahnya nilai rata-rata pada variabel komitmen organisasi

disebabkan oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Pada variabel komitmen organisasi terdapat tiga dimensi, salah satu memiliki rata-rata terendah yaitu pada dimensi komitmen normatif, hal ini dapat dilihat dari menurunnya pengguna jasa dikarenakan adanya komitmen normatif, yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil tersebut selaras dengan wawancara yang dilakukan penulis dengan para karyawan bagian *cleaning service* di PT. Sentral Wahana Artha. Karyawan cenderung lebih berkomitmen dengan pekerjaannya di dibandingkan dengan perusahaan. Menurut beberapa karyawan juga, mereka masih belum memahami kewajiban di perusahaan dan masih banyak karyawan yang mempertahankan perusahaan bukan karena pekerjaannya, tetapi adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan di alami jika meninggalkan organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Ida Siswatiningsih (2018) mendefinisikan kepemimpinan transformasional di dasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontigensi. Selanjutnya penulis telah melakukan pra-survey mengenai kepemimpinan transformasional di PT. Sentral Wahana Artha, berikut ini adalah hasil kuesioner pra-survei variabel kepemimpinan transformasional di PT. Sentral Wahana Artha sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Kepemimpinan Transformasional Pada
PT Sentral Wahana Artha

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	3	2	12	11	2	79	2,63
	Motivasi inspirasional	2	10	9	5	2	89	2,96
	Stimulasi intelektual	10	9	7	4	0	115	3,83
	Pertimbangan individual	5	12	6	5	0	101	3,36
Skor Rata-Rata								3,20
Total = Nilai x F								
Rata-rata = Total : Responden								
Skor Rata-rata = Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil pra survei di PT Sentral Wahana Artha,2022

Mengacu pada tabel 1.7 menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata terendah dengan perolehan skor 3,20. Dan didalam kepemimpinan transformasional yang mendominasi dimensi terendah yaitu pada pengaruh ideal dengan perolehan skor rata-rata sebesar 2,63. Perolehan hasil tersebut selaras dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan yang berada di perusahaan. Dimana kurangnya arahan yang jelas dari pemimpin terhadap karyawan sehingga karyawan merasa kebingungan akan arahan maupun tugas yang diberikan oleh pemimpin, dan kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan kurang baik, maka dengan demikian terkadang selalu terjadi kesalahpahaman antara pemimpin dan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pemimpin dengan gaya transformasional mampu memahami kebutuhan bawahan, memberi perhatian dan dukungan terhadap bawahan, bertindak sebagai mentor yang membimbing bawahan untuk mencapai prestasi kerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasional (I Gusti, 2019). Pemimpin

yang memiliki sifat pemimpin transformasional dapat menginspirasi dengan memberikan motivasi agar pegawai lebih berprestasi dalam pekerjaannya, sehingga hal tersebut memperkuat komitmen organisasi.

Dodi Prasada (2020) menyatakan faktor etos kerja berkaitan pula dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan. Erni Sukmawati (2020) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan pondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Untuk memperkuat penelitian ini dan untuk mengetahui besarnya etos kerja bagian *cleaning service* di PT. Sentral wahana Artha maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden etos kerja bagian *cleaning service*. Berikut hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai karyawan di PT. Sentral Wahana Artha.

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei Mengenai Etos Kerja Pada PT. Sentral Wahana Artha

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Etos Kerja	Kerja Keras	0	15	7	5	3	94	3,13
	Kerja Ikhlas	0	8	9	12	1	84	2,80
	Kerja Cerdas	0	10	9	8	3	86	2,86
Skor Rata-Rata								2,93
Total = Nilai x F								
Rata-rata = Total : Responden								
Skor Rata-rata = Jumlah : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil pra survei di PT Sentral Wahana Artha, 2022

Tabel 1.8 mengenai etos kerja karyawan pada PT Sentral Wahana Artha mempunyai skor rata-rata 2,93 yang artinya etos kerja karyawan dapat dikatakan kurang sesuai. Dimensi yang masih ada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi kerja ikhlas yaitu masih ada karyawan yang kurang serius dalam bekerja sehingga karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan. Adapun dimensi kerja cerdas yaitu masih ada karyawan yang kurang tekun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga hasil kerjanya masih kurang sesuai dengan harapan pimpinan.

Menurut Darajat (2015:77) etos kerja adalah kumpulan perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar. Peran etos kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan harus memiliki sikap kerja yang baik, menjadikan pekerjaan sebagai tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel etos kerja di perusahaan.

Kepemimpinan transformasional dan etos kerja yang ada pada perusahaan ini sangat mempengaruhi komitmen organisasional yang berdampak pada kinerja karyawan khususnya dalam mencapai tujuan perusahaan dalam berbagai periode. Kepemimpinan transformasional para pimpinan atau atasan di perusahaan PT. Sentral Wahana Artha menjadi pengaruh terbesar pada komitmen organisasional kinerja karyawan dalam memotivasi dan memecahkan masalah yang terjadi pada pelaksanaan kerja perusahaan. Tentunya penerapan kepemimpinan

transformasional yang kurang tepat dengan kondisi perusahaan akan membuat terhambatnya kinerja karyawan yang maksimal dan pencapaian tujuan perusahaan.

Hal yang menyebabkan PT. Sentral Wahana Artha sering mengalami hambatan dikarenakan Ketika pimpinan memberikan intruksi mengenai pekerjaan kepada karyawan sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan optimal, Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga informasi dan transformasi tidak berjalan dengan baik, Selain itu pemimpin tidak memiliki ketegasan terhadap karyawan yang lalai dan menunda pekerjaan dan serta kurangnya etos kerja terhadap pegawai yang menyebabkan kinerja karyawan tidak berjalan sesuai yang diharapkan.

Pada dasarnya banyak peneliti yang sudah meneliti tentang kinerja tetapi tidak ada yang menggabungkan antara variabel komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan etos kerja menjadi satu judul yang utuh. Sehingga peneliti tertarik untuk mengisi kekosongan penelitian sebelumnya dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Sentral Wahana Artha”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam peneliti ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
 - a. Kinerja karyawan menunjukkan kurang baik
 - b. Kinerja karyawan yang belum optimal
 - c. Kurangnya kerjasama team antar karyawan dalam bekerja
2. Kepemimpinan Transformasional
 - a. Kurangnya arahan yang jelas dari pemimpin terhadap karyawan
 - b. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan kurang baik
 - c. Pemimpin kurang memberikan contoh yang baik kepada karyawan
3. Etos Kerja
 - a. Masih ada karyawan yang kurang serius dalam bekerja
 - b. Masih ada karyawan yang kurang tekun dalam menyelesaikan tugas yang diberikannya pimpinan
 - c. Masih ada karyawan yang kurang tulus dalam melakukan pekerjaan
4. Komitmen Organisasi
 - a. Menurunnya pengguna jasa dikarenakan adanya komitmen normatif
 - b. Menunjukkan hasil yang kurang baik
 - c. Kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, yang dikemukakan diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana:

1. Kepemimpinan Transformasioanl pada PT Sentral Wahana Artha Kota Bandung.
2. Etos Kerja pada PT Sentral Wahana Artha Kota Bandung.
3. Komitmen pada PT Sentral Wahana Artha Kota Bandung.
4. Kinerja Karyawan pada PT Sentral Wahana Artha Kota Bandung.
5. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,dan Etos Kerja Terhadap Komitmen yang berdampak pada Kinerja di PT Sentral Wahana Artha, baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, maka peneliti memiliki tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Kepemimpinan Transformasional pada PT Sentral Wahana Artha Bandung.
2. Etos Kerja pada PT Sentral Wahana Artha Bandung.
3. Komitmen pada PT Sentral Wahana Artha Bandung.
4. Kinerja Karyawan pada PT sentral Wahana Artha Bandung.
5. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Etos kerja terhadap Komitmen yang berdampak pada Kinerja Karyawan di PT Sentral Wahana Artha Bandung. Baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap kinerja. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi penulis
 - a. Penulis mengetahui secara langsung kinerja karyawan yang bekerja di PT Sentral Wahana Artha Bandung.
 - b. Penulis dapat menilai secara langsung kepemimpinan transformasional yang diterapkan di PT Sentral Wahana Artha Bandung.
 - c. Penulis mengetahui secara langsung etos kerja yang ada di PT Sentral Wahana Artha Bandung.
 - d. Penulis mengetahui secara langsung komitmen organisasi yang ada di PT Sentral Wahana Artha Bandung.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai cara mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

2. Bagi perusahaan
 - a. Hasil penelitian diharapkan, sebagai bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan PT Sentral Wahana Artha Bandung.

- b. Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan referensi bagi PT Sentral Wahana Artha Bandung untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dan etos kerja.
 - c. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional dan etos kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - d. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan kerjasama antara perusahaan dengan Universitas.
3. Bagi pihak lain.
- a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.
 - b. Sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.
 - c. Memberikan gambaran PT Sentral Wahana Artha.