

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah modal utama bagi organisasi. Kinerja Organisasi meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan (Jnaneswar K and Ranjit, 2020:04). Kinerja adalah bentuk hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan, untuk itu kinerja karyawan berperan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Bagi organisasi, *Job performance* (kinerja pekerjaan) karyawan menjadi prioritas utama. Kinerja yang baik dapat menumbuhkan hasil baik sehingga perusahaan menjadi semakin berkembang. Sebaliknya juga jika kinerja pada karyawan buruk maka akan berdampak buruk kepada perusahaan (Shafique *et al.*, 2018:75).

Hal ini berlaku juga bagi PT Mitra Bersama Dinoyo yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuangan limbah pabrik non B3. Kinerja karyawan juga merupakan faktor penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Di era pandemi Covid 19, PT Mitra Bersama Dinoyo menghadapi masalah menurunnya kinerja karyawan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Siti Nur Khasanah, S.Farm selaku Manajer di PT Mitra Bersama Dinoyo Covid 19 karyawan mengalami perubahan jam kerja dan sistem *Work From Home* (WFH) 50% yang mengakibatkan jumlah pegawai setiap *shift* berkurang secara signifikan sehingga mengakibatkan bertambahnya beban kerja karyawan. Khususnya pada Divisi

Sortir dan Pembuangan Limbah yang membuat karyawan melakukan 2 pekerjaan sekaligus yaitu pemilahan masing-masing limbah yang kemudian dilanjutkan proses pengiriman menuju Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Benowo. Hal tersebut mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut tentu saja harus dapat diselesaikan dengan baik dan PT Mitra Bersama Dinoyo perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya *Transformational Leadership*. Gaya *Transformational Leadership* adalah kemampuan pemimpin untuk memotivasi bawahan dalam mencapai kinerja melebihi yang ditetapkan (Jnaneswar K and Ranjit, 2020:01). Pola kepemimpinan merupakan elemen penting dalam mengelola kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menjadi pemimpin transformasional wajib memiliki kemampuan dalam menyampaikan dengan jelas dan visi yang menarik, selalu percaya diri dan optimis, memberikan contoh dan selalu bekerja sama dengan karyawan untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Welly Nuansa Adri, Susi Evanita dan Dina Patrissia (2019) Jnaneswar K and Ranjit (2020) menemukan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh dalam meningkatnya *Job performance*.

Menurut Kim *et al.*,(2019:02) *Job crafting* adalah suatu proses yang membuat setiap pekerjaan memiliki karakteristik otonomi, proaktif, dan efektif yang dapat mempengaruhi *Job performance* karyawan, Hal ini dikarenakan membuat suatu pekerjaan menjadi lebih bermakna dan efektif yang dapat mendorong *Job performance*.

Job crafting dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang menerapkan gaya *Transformational Leadership* akan mendorong karyawan untuk mengubah secara sukarela pekerjaannya agar sesuai sumber daya yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hetland *et al* (2018:755) menemukan bahwa *Transformational Leadership* adalah berhubungan positif dengan *job crafting*, terutama ketika pemimpin memberikan inspirasi dan teladan dalam pekerjaan yang didorong oleh pertumbuhan dan kebutuhan pengembangan. Pemimpin transformasional tampaknya menantang pengikut mereka untuk mengambil peran yang lebih besar dari pekerjaan mereka, dan memotivasi pengikut untuk mengoptimalkan lingkungan kerja mereka sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu terbukti bahwa *job crafting* menjadi faktor yang menghubungkan *Transformational Leadership* dengan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional dapat mendorong karyawan menjadi lebih kreatif dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wang, Li and Chen (2020:18) menemukan bahwa *job crafting* memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *work outcomes* dan *Job performance*.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian di PT. Mitra Bersama dinoyo dengan judul "Peran Mediasi *Job crafting* Pada Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Job performance* Pada PT. Mitra Bersama Dinoyo Kota Surabaya".

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah gaya *Transformational Leadership* secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bersama Dinoyo di Surabaya?
2. Apakah gaya *Transformational Leadership* secara positif berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT. Mitra Bersama Dinoyo di Surabaya ?
3. Apakah *job crafting* secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Bersama Dinoyo di Surabaya ?
4. Apakah *job crafting* secara signifikan memediasi pengaruh gaya *Transformational Leadership* terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Bersama Dinoyo di Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *Transformational Leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bersama Dinoyo di Surabaya
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *Transformational Leadership* terhadap karyawan PT. Mitra Bersama Dinoyo di Surabaya
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *job crafting* terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bersama Dinoyo di Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh mediasi *job crafting* pada *Transformational Leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bersama Dinoyo di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada sub bab ini dijelaskan adanya manfaat dari penelitian, manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi perusahaan.

Dalam bidang Sumber Daya Manusia, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan yang ada dalam industri pengolahan limbah B3.

2. Manfaat bagi peneliti.

Bermanfaat untuk menambah wawasan dan juga mampu menulis karya ilmiah dan juga menganalisis permasalahan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan juga acuan bagi penelitian selanjutnya terlebih mahasiswa universitas hayam wuruk perbanas surabaya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pembahasan isi skripsi ini maka akan dibagi beberapa bab yang disusun secara sistematis dengan uraian sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan berbagai sub bab tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan juga sistematika penulisan proposal.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada sub bab ini, menjelaskan tentang penelitian terlebih dahulu, landasan teori, teori pemikiran dan juga hipotesis dari penelitian ini yang terdiri dari penelitian terdahulu. landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang prosedur penelitian dengan langkah-langkahnya yang meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel serta teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV: PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan secara detail mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek penelitian.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian tersebut dilakukanserta saran dari peneliti