

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa, selain itu kinerja juga identik dengan proses pekerjaan dikalangan karyawan. Tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan karena karyawan merupakan pemeran utama yang melaksanakan pencapaian tugas-tugas perusahaan dan akan memberikan hasil bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang bernilai positif akan memberikan citra yang positif kepada perusahaan. Sehingga, perusahaan dianggap kompetitif dan berani bersaing serta dapat memberikan rasa optimis dalam mengembangkan perusahaan baik untuk ekspansi maupun mengakuisisi perusahaan lain. Sementara itu kinerja karyawan yang negatif dapat menurunkan citra perusahaan di mata pesaing, oleh karena itu dalam pencapaian tujuannya perusahaan perlu meningkatkan kinerja para karyawan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Bolanle Odunlami dan Oludele Matthew (2014:115) mengenai kinerja karyawan di industri manufaktur menyatakan bahwa karyawan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penting untuk mengatakan bahwa krisisnya kinerja karyawan adalah masalah kritis yang di hadapi oleh manajemen dalam perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Hyginus Emeka Nwosu, Juliet Ifoema Awurum dan Ifeanyi Emmanuel Okoli (2015:249) menyatakan bahwa sektor manufaktur di perusahaan Nigeria tercatat sebagai salah satu mesin pertumbuhan dalam pekerjaan yang dapat menciptakan kekayaan untuk pembangunan, akan tetapi sektor ini tidak mampu mengatasi tantangan yang tercermin dari kinerjanya yang buruk selama bertahun-tahun.

Salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang industri manufaktur adalah CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail pakaian (*fashion*) dan sampai saat ini

perusahaan sudah mengembangkan 4 merk ternama yaitu, 3 *Second*, *Greenlight*, *Moutley* dan *The Famo*. Dari merk-merk tersebut memiliki produk dengan gaya yang berbeda pada setiap desainnya, tetapi tetap berada pada garis merah budaya remaja dan menjelajahi beberapa diantara kehidupan dan membuat nilai lebih bagi yang memakainya. Akan tetapi, keberhasilan yang dicapai CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung juga tidak terlepas dari permasalahan pada kinerja karyawannya. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jakson (2007:46) kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan, sehingga ketika dalam suatu perusahaan kinerjanya buruk salah satu penyebabnya adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan. Selain itu berhasil atau gagalnya suatu perusahaan bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya (Rivai, 2011:4).

Sumber daya yang sangat berharga dalam suatu perusahaan karena keberhasilan dan kegagalannya tergantung pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Abdul Hameed dan Aamer Waheed, 2011:278). Keberhasilan kinerja merupakan pencapaian tugas tertentu yang standar akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatannya sudah ditetapkan oleh perusahaan (Afshan Sultana, 2012:153). Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan jumlah karyawan pada CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung tahun 2014.

TABEL 1.1
JUMLAH PEGAWAI CV BI-ENSI FESYENINDO
DI BANDUNG TAHUN 2014

| Divisi Karyawan | Jumlah Karyawan (orang) |
|---------------------------|----------------------------|
| Desain | 15 |
| PPIC | 84 |
| Keuangan dan Pajak | 40 |
| SDM dan Umum | 21 |
| MD & Promosi | 42 |
| Penjualan dan Operasional | 20 |
| TI | 8 |
| Bi-ensi Workshop | 10 |
| Jumlah Karyawan | 240 |

Sumber: Bagian (HRD) CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 1.1, terdapat 8 divisi karyawan yang berbeda di CV. Bi-ensi Fesyendo di Bandung dengan jumlah karyawan 240 orang. Untuk menilai kinerja karyawan atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan pada perusahaan perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*). Mondy dan Neo (2012:2) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, dan perusahaan itu sendiri. Sasaran yang menjadi objek dalam penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Begitu juga yang dilakukan oleh CV. Bi-ensi Fesyendo di Bandung, penilaian kinerja karyawannya dilakukan setiap satu tahun sekali dengan standar kategori penilaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut Tabel 1.2 yang menunjukkan standar kategori penilaian kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyendo di Bandung Tahun 2014.

TABEL 1.2
STANDAR KATEGORI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
CV. BI-ENSI FESYENDO DI BANDUNG TAHUN 2014

| Kualifikasi | Kategori | Nilai Rata-Rata |
|--------------------|-----------------|------------------------|
| <i>Grade 1</i> | Sangat Baik | 9,0 |
| <i>Grade 2</i> | Baik | 8,00 - 8,99 |
| <i>Grade 3</i> | Cukup | 7,00 - 7,99 |
| <i>Grade 4</i> | Kurang | 6,00 - 6,99 |

Sumber: Bagian *Human Resource Development* (HRD) CV Bi-Ensi Fesyendo di Bandung Tahun 2014.

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa perusahaan memberikan 4 kategori dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Berikut pada Tabel 1.3 yang menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyendo di Bandung tahun 2011-2014.

TABEL 1.3
PENILAIAN KINERJA CV BI-ENSI FESYENINDO
DI BANDUNG TAHUN 2012-2014

| Kualifikasi | Kategori | Tahun | | | |
|------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Grade 1 | Sangat Baik | 12,2 % | 27,3 % | 22,5 % | 21,9 % |
| Grade 2 | Baik | 36,4 % | 30,3 % | 32,2 % | 25,0 % |
| Grade 3 | Cukup | 24,2 % | 21,2 % | 25,8 % | 28,1 % |
| Grade 4 | Kurang | 18,2 % | 21,2 % | 19,4 % | 25,0 % |
| Jumlah Karyawan | | 224 | 224 | 256 | 240 |

Sumber: Pengolahan data dari bagian HRD CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3, menunjukkan data hasil penilaian kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung berdasarkan kategori yang sudah ditetapkan perusahaan relatif mengalami penurunan pada beberapa kategori terutama pada karyawan berkinerja kurang. Pada dasarnya perusahaan telah menetapkan target untuk karyawannya berada pada *Grade 1, 2 dan Grade 3*, tetapi pada kenyataannya masih ada karyawan yang berada pada *Grade 4* atau kurang dengan persentase yang fluktuatif. Terlihat adanya peningkatan pada kategori kurang tahun 2012 yaitu 21,2% dan kembali meningkat pada tahun 2014 menjadi 25%. Terjadinya peningkatan pada kategori karyawan berkinerja kurang menunjukkan minimnya peningkatan hasil kerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rika Rosliawati sebagai Supervisor *Human Resource Departement (HRD)*, pada tanggal 24 Mei 2015 pukul 17.00 di kantor CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung, bahwa perusahaan sangat menyadari terjadinya peningkatan penilaian kinerja berkategori kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Beliau juga menuturkan penilaian kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan perencanaannya dengan meningkatkan kemampuan karyawan di masa yang akan datang. Hal serupa dikemukakan oleh Gupta dan Upadhyay (2012:60) penilaian kinerja adalah *broadconcept* yang mencakup cukup banyak kegiatan yang terhubung untuk mengevaluasi karyawan dan

meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan melalui pelatihan dengan imbalan yang memadai.

Indikasi lain yang menunjukkan kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung belum maksimal adalah rendahnya ketercapaian target produksi. Menurut hasil wawancara dengan Bapak M. Buddy Budiana untuk divisi produksi kualitas dan kuantitas, *output* yang dihasilkan oleh karyawan sering tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana persentase produk cacat masih terus meningkat setiap tahunnya. Berikut Tabel 1.4 menunjukkan rekapitulasi laporan produksi CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung tahun 2011-2014.

TABEL 1.4
REKAPITULASI LAPORAN PRODUKSI CV BI-ENSI FESYENINDO
DI BANDUNG TAHUN 2011-2014

(*Dalam juta)

| Tahun | Target Produksi (pcs) | | Realisasi Produksi (pcs) | | Jumlah Produk Cacat | Persentase Produk Cacat |
|-------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------|
| | <i>Apparel</i> (70%) | <i>Accessories</i> (30%) | <i>Apparel</i> | <i>Accessories</i> | | |
| 2011 | *1.400.000 | 600.000 | *1.265.301 | 549.040 | 185.659 | 9,9% |
| 2012 | *1.750.000 | 750.000 | *1.590.000 | 608.610 | 301.390 | 12,1% |
| 2013 | *1.960.000 | 840.000 | *1.688.070 | 613.421 | 498.509 | 17,8% |
| 2014 | *2.170.000 | 930.000 | *1.697.900 | 752.220 | 549.880 | 18,3% |

Sumber: Data CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung bag. Produksi tahun 2011-2014

Berdasarkan Tabel 1.4, menunjukkan bahwa target produksi tahun 2011-2014 yang terus meningkat setiap tahunnya tidak sesuai dengan realisasi produksi yang tidak mencapai target. Terjadi penurunan produksi *apparel* dan *accessoris* jauh dibawah target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tingkat toleransi sebesar 10% tingkat produk cacat, hal ini dikarenakan jumlah produk cacat yang semakin meningkat pada tahun 2011-2014, terlihat pada tahun 2011 persentase produk cacat sebesar 9,9% meningkat pada tahun 2012 persentase produk cacat yang mencapai 12,1% dan kembali meningkat menjadi 17,8% ditahun 2013, dan pada tahun 2014 persentase produk cacat meningkat kembali hingga 18,3%. Melihat semakin menurunnya persentase realisasi produksi CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang masih rendah. Seperti yang di kemukakan oleh Simamora (2004:339) dalam

Selly Nuraeni, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BI-ENSI FESYENINDO DI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

jurnalnya Halimatus Sa'diyah (2011) bahwa, kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan karena setiap karyawan memiliki tugas pekerjaan dan targetnya masing-masing.

Faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Dermawan (2011:140) bahwa, absensi dapat dijadikan sebagai faktor pengukuran kinerja karyawan. Kegiatan organisasi diperusahaan tidak akan berjalan secara optimal tanpa kehadiran karyawan. Oleh sebab itu, tingkat absensi merupakan salah satu yang menunjang kinerja karyawan. Berikut Tabel 1.5 yang menunjukkan rekapitulasi tingkat absensi karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung tahun 2011-2014.

TABEL 1.5
REKAPITULASI TINGKAT ABSENSI KARYAWAN CV BI-ENSI
FESYENINDO DI BANDUNG TAHUN 2011-2014

| Tahun | Jumlah Karyawan | S | R | ST | R | I | R | A | R | C | R | D | R | T | R |
|-------|-----------------|----|---|-----|----|-----|---|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|
| 2011 | 224 | 69 | 6 | 164 | 13 | 98 | 8 | 172 | 14 | 115 | 9 | 176 | 15 | 129 | 11 |
| 2012 | 224 | 55 | 5 | 152 | 12 | 76 | 6 | 192 | 16 | 125 | 10 | 184 | 15 | 167 | 13 |
| 2013 | 256 | 78 | 6 | 178 | 14 | 103 | 8 | 150 | 12 | 117 | 9 | 140 | 11 | 182 | 15 |
| 2014 | 240 | 84 | 7 | 198 | 16 | 110 | 9 | 190 | 15 | 128 | 10 | 152 | 12 | 169 | 14 |

Sumber: Bagian HRD CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung Tahun 2015 (data diolah)

Keterangan:

- S : Sakit dengan disertai surat keterangan sakit dari dokter
- ST : Sakit tanpa disertai surat keterangan sakit dari dokter
- I : Ijin yang telah disetujui oleh atasan masing-masing
- A : Tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan
- C : Cuti tahunan yang diambil
- D : Dinas luar kota
- T : Terlambat tanpa alasan
- R : Rata-rata setiap bulannya

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang tinggi terlihat dari rata-rata ketidakhadiran yang cukup signifikan sehingga berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Terjadinya tingkat kehadiran yang fluktuatif dan melebihi tingkat toleransi ketidakhadiran yang diberikan perusahaan yang hanya 5% atau dapat di rata-ratakan 12 orang setiap bulannya, hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang tidak masuk tanpa

memberikan alasan pada atasan seperti, sakit tanpa memberikan keterangan (ST) sebanyak 13-16 orang setiap bulannya, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan (A) sebanyak 14-16 orang setiap bulannya, dan terlambat tanpa alasan (T) sebanyak 13-15 orang setiap bulannya, yang artinya perusahaan belum mampu menjaga kedisiplinan karyawannya. Peningkatan ketidakhadiran karyawan yang terjadi dapat mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan, karena dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Rika Rosliawati sebagai Supervisor *Human Resource Departement* (HRD) pada tanggal 24 Mei 2015 pukul 17.00 di kantor CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung, menyatakan bahwa penyebab dari tingginya ketidakhadiran karyawan karena kurangnya motivasi kerja karyawan. Pelanggaran kerja yang sering dilakukan oleh karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung yaitu masuk kerja terlambat dari waktu yang telah ditentukan dan tidak memberikan keterangan jika tidak masuk kerja pada pimpinannya selain itu masih ada beberapa karyawan yang menghabiskan waktu dengan bersantai membaca koran, *online* internet, mengobrol, istirahat jam makan siang melebihi waktu yang ditetapkan. Untuk itu, dibutuhkan suatu kebijakan yang mampu menggerakkan karyawan agar mau lebih maksimal sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Chew (2013:55) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu *HR Factors* dan *Organisational Factors*. *Human resource factors* terdiri dari: 1) penempatan kerja yang tepat; 2) remunerasi; 3) pelatihan dan pengembangan karir dan 4) promosi. *Organisational Factors* terdiri dari 1) jenis kepemimpinan; 2) hubungan kerjasama tim; 3) budaya organisasi dan 4) kepuasan dalam lingkungan kerja. Sedangkan Saeed, Rashid et.al (2013:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, reward dan hubungan personal dan konflik dalam pekerjaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk

meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan terutama bagi karyawan adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Menurut Berg dan Baron dalam Anikmah (2010:43) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan suatu perusahaan.

Suatu perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinannya (Thoha, 2010:10). Menurut Burns (2009:148) salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat memainkan peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan dan memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan pencapaian kinerjanya dapat melebihi apa yang diperkirakan perusahaan, selain itu kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun (Yulk, 2011:47)

Kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1985:35) mengemukakan bahwa "*Transformational leadership can be defined as a form of leadership motivating followers to perform beyond expectations*". Memiliki pengertian, kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai bentuk kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya melebihi harapan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Kouzes dan Posner (2010:274) bahwa, kepemimpinan transformasional dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya secara maksimal. Menurut penelitian terdahulunya Afsheen Fatima, Arshad Zaheer dan Imran Yousaf (2012:1455) menunjukkan bahwa, terdapat dampak positif yang signifikan pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja juga merupakan pendekatan yang paling efektif untuk menyelesaikan permasalahan kinerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa dan nyaman, sehingga memungkinkan karyawan untuk berkerja secara optimal. Dari data pada CV Bi-Ensi Fesyenindo terlihat bahwa karyawan menunjukkan tingkat kehadiran dan kinerja yang rendah dan dirasakan kurang nyaman berada dilingkungan perusahaan, maka lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja di CV. Biensi Fesyenindo di Bandung.

Lingkungan kerja menurut Brenner dalam penelitian Akinyele Samuel Taiwo (2010:301) bahwa, untuk meningkatkan efektivitas dan kinerjanya perusahaan perlu merancang lingkungan kerja yang baik karena dengan itu selain perusahaan mendapatkan keuntungan karyawan pun mendapatkan kenyamanan dalam melakukan setiap tugas-tugasnya. Di dukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf dan Iram Batool (2012:1458) menyatakan bahwa, adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting karena semua faktornya berhubungan dengan pekerjaan dan perusahaan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan, pekerjaan dan perusahaan.

Upaya yang dilakukan oleh CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung dalam meningkatkan kinerjanya melalui kepemimpinan transformasional yakni mampu membangkitkan dan memotivasi karyawan dengan menjaga komunikasi akan berbagai informasi setiap kepala divisi dalam mengatur dan mengarahkan karyawan yang mempunyai karakteristik, kebutuhan maupun tujuan yang berbeda agar dapat diterima dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja menjadi faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja di CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung dengan memberikan kenyamanan pada ruang kerja setiap karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya. Seperti, melakukan pengecatan tembok secara berkala, menata ruang kerja supaya terlihat lebih luas, tersedianya *smoking area*, dan menciptakan kondisi kekeluargaan antar karyawan serta pemimpinya.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendahnya kinerja karyawan yang dirasakan CV

Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung. Mengingat pentingnya kinerja karyawan untuk keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut di CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian menunjukkan bahwa terjadi permasalahan kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung. Dapat terlihat dari rendahnya tingkat efisiensi, data penilaian kinerja yang selama 4 tahun terakhir mengalami rata-rata yang fluktuatif, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dan tingkat realisasi target produksi yang tidak tercapai menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan. Apabila masalah di CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung terus dibiarkan maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih buruk.

Luthans dan Stajkovic (2012:49-57), mengungkapkan bahwa *“Employee performance is the focus of the attention of the academicians in organizations in order to gain competitive edge and achieve success give top priority to the employee performance because employees are the key to organizational”*. Memiliki pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan fokus akademisi dalam organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan sukses menjadikan karyawan sebagai salah satu prioritas utama karena karyawan adalah kunci perusahaan.

Akan tetapi, dari data yang didapatkan penulis menunjukkan bahwa dalam 4 tahun terakhir ini tujuan perusahaan masih belum tercapai karena kinerja karyawannya rendah. Maka dari itu, perusahaan harus melakukan langkah agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya menurut Burns (2009) bahwa, bentuk kepemimpinan transformasional dapat diyakini memainkan peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian (2010:12) bahwa, lingkungan kerja yang kondusif dapat

memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga memungkinkan karyawan untuk berkerja secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi tema sentral masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kinerja karyawan yang rendah terjadi pada CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung yang terlihat dari data 4 tahun terakhir ini. Data perusahaan menunjukkan bahwa CV Bi-Ensi Fesyenindo mengalami penurunan pada tingkat penilaian kinerja, persentase produk cacat yang melebihi toleransi perusahaan dan tingkat absensi. Hal ini harus segera dicarikan solusinya karena akan berdampak semakin memburuknya kinerja perusahaan. Pengidentifikasian karyawan dapat dilakukan dengan kepemimpinan transformasional yang merupakan suatu hal penting bagi seseorang pemimpin untuk dapat menanamkan pengaruh positif terhadap karyawan. Selain itu, Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga, memungkinkan karyawan untuk berkerja secara optimal. Apabila perusahaan tidak sigap pada keadaan ini, maka tujuan perusahaan akan terganggu atau tidak tercapai secara optimal. Dengan demikian perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan penelitian lebih lanjut karena kinerja karyawan merupakan faktor penting proses kerja dalam kelangsungan hidup perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung
2. Bagaimana gambaran lingkungan kerja perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung

7. Bagaimana hubungan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Gambaran kepemimpinan transformasional perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung
2. Gambaran lingkungan kerja perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung
3. Gambaran kinerja karyawan perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung
4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung.
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung
7. Hubungan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1. Kegunaan akademik (teoritik) yaitu untuk pengembangan ilmu, baik itu ilmu ekonomi, manajemen bisnis dan juga khususnya manajemen sumber daya manusia. Karena penelitian ini memungkinkan untuk menyokong teori lama yang dikemukakan oleh para ahli.
2. Kegunaan praktis yaitu kegunaan untuk perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo khususnya tentang kinerja karyawan. Dapat memberikan masukan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan CV Bi-Ensi Fesyenindo.

3. Kegunaan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya.