

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting apalagi pada era saat ini perusahaan saat ini memiliki persaingan yang sangat ketat, perusahaan atau organisasi baiknya tidak hanya mementingkan bisnis nya saja melainkan harus juga memerhatikan karyawan menyiapkan strategi agar berkembang lebih pesat dengan perusahaan diluaran sana baik secara online ataupun offlinenya. Salah satu keberhasilan perusahaan juga ditentukan dengan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang optimal, sehingga bisa mempertahankan kinerja karyawan dan profitabilitasnya, bagian terpentingnya yang perlu diperhatikan tentu di bagian kepemimpinan *transformasional* dan kompensasi serta *job burnout* nya yang harus diperhatikan, setiap perusahaan pasti berupaya semaksimal mungkin meningkatkan sumber daya manusia (SDM) namun seringkali perusahaan mengalami kendala yang dapat menghambat aktivitas kepala perusahaan tersebut biasanya karena faktor kesibukan yang padat.

Adanya permasalahan yang timbul pada penurunan kinerja pegawai salah satunya terlihat pada momen idul fitri yang menimbulkan suatu permasalahan *job burnout* (kelelahan kerja) bagi karyawan. Kompensasi menjadi tolak ukur kualitas kerja untuk memiliki beban yang lebih berat. Kelelahan kerja (Job Burnout), merupakan masalah juga bagi setiap karyawan yang sering mengalami kejenuhan bentuk atas beban kerja yang diberikan. Adanya fenomena ini menarik diteliti,

untuk mengetahui faktor terjadinya penurunan kinerja karyawan yang sangat berpengaruh pada profit perusahaan, apabila permasalahan ini dapat di pecahkan oleh peneliti dengan baik maka keuntungan bagi perusahaan tertentu bisa lebih baik dan mencapai apa yang perusahaan jadikan sasaran yaitu memiliki keunggulan sumber daya manusia yang optimal.

Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu faktor keberhasilan kinerja karyawan untuk mengarahkan dan mengkoordinasi agar tercapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk menginspirasi dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan menghasilkan perubahan positif dalam organisasi, ciri khas dari kepemimpinan transformasional adalah memiliki visi misi yang jelas. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang kuat tentang masa depan dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif kepada bawahannya. Misi inspiratif mampu memotivasi dan menginspirasi tim dengan memperkuat nilai-nilai keyakinan dan ambisi bersama, kepemimpinan *transformasional* menunjukkan kepedulian pribadi terhadap bawahan, mendengarkan mereka dan memberikan dukungan serta bimbingan yang diperlukan, stimulasi intelektual mereka mendorong kreativitas dan inovasi baru terhadap bawahannya untuk berpikir di luar *mindset*, dan mencari solusi baru.

Kepemimpinan transformasional sering kali dianggap sebagai pendekatan yang efektif dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang kompleks dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yang terus berkembang. Kepemimpinan transformasional berasal dari keinginan untuk mentransfigurasi suatu organisasi menuju perubahan yang lebih baik, hal tersebut diterapkan dengan melakukan motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian terhadap bawahannya. Kinerja karyawan dapat dinilai atas suatu peristiwa dimana terdapat ketidakseimbangan antara sistem kepemimpinan

transformasional yang dianut, kompensasi yang diberikan serta pemberian beban kerja terhadap pegawai yang tidak sesuai. Seperti halnya terdapat penurunan kinerja karyawan di fajar toserba jalaksana berikut ini merupakan data penilaian kinerja dalam kurun waktu 1 tahun berikut data penurunan penilaian kinerja ditahun 2022 dari rekapitulasi absen sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan Dari Data Absensi 2022
Fajar Toserba Jalaksana

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Hari kerja	Cuti	Sakit	Ijin	Alpa	Telat
Januari	135	14 Hari	35	20	6	48	12
Februari	135	17 Hari	97	11	11	50	9
Maret	134	18 Hari	42	17	1	67	12
April	137	15 Hari	27	6	26	63	21
Mei	137	22 Hari	49	8	8	94	33
Juni	132	19 Hari	33	10	26	38	29
Juli	129	17 Hari	2	74	2	56	27
Agustus	133	22 Hari	84	28	2	47	31
September	133	22 Hari	48	34	40	64	45
Oktober	139	22 Hari	124	62	34	68	39
November	141	22 Hari	123	31	6	66	44
Desember	126	23 Hari	81	40	1	81	49
Jumlah Rata-rata			7.45%	3.41%	1.83%	7.42%	3.51

Sumber: Fajar Toserba Jalaksana, diolah peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif dari setiap bulannya, pada bulan oktober dari 139 pegawai persentase cuti sebesar 124 dimana jumlah tersebut sangat besar, kemudian jumlah sakit sebanyak 62 orang, ijin sebanyak 68 orang dan telat sebanyak 39 orang. Dilihat dari data tersebut peneliti menemukan hasil bahwa terjadi kelelahan berkerja. Masalah *job burnout* tentu berdampak pada kinerja karyawan, dan bulan juli mengalami kenaikan keterangan sakit sebesar 74 pegawai dengan kedisiplinan sebesar 27 setiap minggunya pasti selalu ada karyawan yang terlambat. Keterangan ijin juga paling banyak dilakukan pada bulan september. Bulan mei persentase alpa sebesar 94 pegawai meraksakan kelelahan atas beban kerja, dan karyawan yang telat pada bulan desember mengalami peningkatan tertinggi dalam tahun ini yaitu 49 pegawai. Berdasarkan rata-rata inilah peneliti dapat menggali lebih dalam terkait apa yang menjadi persoalan dalam dunia pekerjaan sehingga mengakibatkan kerugian.

Menurut Editor, (2019) absensi *online* adalah teknologi yang dapat digunakan karyawan dalam melakukan absensi tanpa harus menggunakan mesin yang berfisik seperti *fingerprint*. Menggunakan aplikasi absensi *online* pimpinan perusahaan dapat melihat informasi lokasi, waktu, dan tempat karyawan tersebut berada secara *realtime*. Definisi dari *database* atau basis data ialah kumpulan data yang disusun dalam bentuk tabel yang saling berkaitan atau berdiri sendiri yang kemudian disimpan secara bersama pada suatu media. Basis data bisa digunakan untuk suatu program aplikasi secara optimal.

Data yang tersimpan tidak akan mengalami ketergantungan pada program yang akan digunakan, (Muchlisin Riadi, 2012). Absensi online adalah pencatatan kehadiran yang memanfaatkan teknologi modern dengan menggunakan *system cloud* yang terhubung dengan database secara *realtime* dimana *system cloud* tersebut

menyimpan data secara otomatis yang kemudian data tersebut bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet, (Tarry Andini, 2019).

Penurunan produktivitas karyawan yang tidak dikelola dengan baik cenderung dapat mengurangi efisiensi dan kualitas kerja. Karyawan yang tidak memperhatikan kinerja mereka dapat membuat kesalahan atau mengabaikan standar kualitas. Ini dapat menyebabkan produk atau layanan yang buruk sehingga dapat merugikan reputasi perusahaan, ketidakpuasan pelanggan, serta yang ditakutkan memberikan tekanan lebih pada pegawai. Perusahaan dapat kehilangan bakat yang berharga karena karyawan tersebut memilih untuk pergi mencari kesempatan yang lebih baik. Karyawan yang tidak termotivasi untuk berkinerja baik cenderung tidak berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan atau inovasi, ini dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk bersaing dan berkembang di lapangan. Secara keseluruhan membiarkan karyawan menyepelkan kinerja dapat memiliki dampak negatif yang signifikan pada keseluruhan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pembahasan ini, perusahaan harus mengoptimalkan sumber daya manusia agar perusahaan berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang direncanakan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan. Fajar toserba jalaksana menunjukkan bahwa terdapat suatu masalah pada kinerja karyawan, yang ditunjukkan pada penurunan pencapaian target, masih ada yang belum mencapai target perusahaan, terjadinya fenomena tersebut dapat dilihat dari indeks prestasi kerja perusahaan fajar toserba jalaksana selama tahun 2021 – 2023 pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Fajar Toserba Jalaksana
kabupaten kuningan Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Akumulasi Indeks Prestasi Kinerja Karyawan
2021	126	130,45
2022	126	158,05
2023	126	151,6

Sumber: Fajar Toserba Jalaksana Kabupaten Kuningan

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan fajar toserba jalaksana dari 2021 terlihat hasil indeks prestasi kerja menurun 130,45% kategori kurang baik, namun, pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 158,05%. Kategori baik pada tahun 2023 sebesar 151,6%. Data ini menunjukkan penurunan yang signifikan dari dua tahun sebelumnya, situasi ini tentu tidak memenuhi target perusahaan karena perusahaan mengharapkan setiap karyawan untuk mencapai kinerja dalam kategori baik.

Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap proses internal, memeriksa setiap aspek dari operasi untuk mengidentifikasi area yang dapat dilakukan perbaikan. Sikap pemimpin dalam peristiwa ini tidak hanya menunjukkan keteguhan, tetapi juga memberikan harapan dan keyakinan bahwa perusahaan memiliki kemampuan untuk bangkit kembali. Menurut (Robbins, 2017) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri, untuk kepentingan organisasi secara individual, stimulasi intelektual, mempunyai pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Menurut (Sodikin, 2017) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta untuk

melihat kebutuhan pengikutnya. Penelitian yang sudah dilakukan oleh (Masduki et al., 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini dibantah oleh (Djuraidi & Laily, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Adanya kompensasi maka karyawan akan merasa semangat dalam bekerja, hal itu dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka saat bekerja. Menurut (Heidjrachman 2002) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Fungsi kompensasi adalah sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas perjanjian kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sugiarti 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Arifin 2019) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan Arifin bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh sugiarti. Berdasarkan hasil penelitian (Christ et al., 2020) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan (Christ et al., 2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Menurut (Putri & Sariyathi, 2017) hasil penelitian yang ditemukan kepemimpinan *transformasional*, berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawai, akan tetapi (Kustina Heni, 2019) meunjukkan bahwa terdapat hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Apriana, Edris, Sutono, 2020) dan (Gayatri, Rasmini, Budiarta, 2020) menyatakan bahwa *job burnot* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Ramadhini dan Widiyati, 2022) menyatakan bahwa *job burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan, menurut (Christ et al., 2020) menyatakan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Ramadhini dan Widiyati. Berdasarkan pemaparan fenomena dan gap diatas maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional*, Kompensasi dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan pada Fajar Toserba Jalaksana”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan *transformasional* yang dipersepsikan, kompensasi, dan *job burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan *transformasional* terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana?
4. Bagaimana pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan *Transformasional* Kompensasi, dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Burnout* terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk mendapatkan data empiris terbaru dan sebagai bahan berpikir dalam pengembangan selanjutnya mengenai kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya Penulisan hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan bahan perbandingan serta dasar penelitian lebih lanjut.
Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan
- b. pemikiran dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dan diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memperkaya konsep dalam ilmu manajemen, khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia tentang kinerja karyawan, Kepemimpinan Transformasional Kompensasi Dan *Job Burnout* pada sebuah perusahaan atau organisasi.